

18. Flint D. J. Customer Value Change in Industrial Marketing Relationships: A Call for New Strategies and Research / Flint, D. J., Woodruff, R. B, Gardial, S. F. // Industrial Marketing Management. — 1997. — № 26. — P. 163—175.

19. Wilson D. T. Understanding the Value of a Relationship / Wilson D. T., Swati J. // Asia-Australia Marketing Journal. — 1996. — № 2 (1). — P. 55—66.

20. Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации: [учебник: 2-е изд., испр. и доп.] / Фатхутдинов Р. А. — М.: Изд-во «Эксмо», 2005. — 544 с.

21. Скотт М. К. Факторы стоимости. Руководство для менеджеров по выявлению рычагов создания стоимости / М. К. Скотт ; пер. с англ. А. Н. Исаенко. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. — 432 с.

22. Притскер К. Стратегическое перепроектирование: структура внутриотраслевого анализа / Притскер К. // Стратегическая гибкость. — СПб.: Питер, 2005. — С. 116—133.

23. Шанк Дж. Стратегическое управление издержками [пер. с англ.] / Шанк Дж., Говиндараджан В. — СПб.: Бизнес-Микро, 1999. — 288 с.

24. Томпсон-мл. А. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа / А. А. Томпсон-мл., А. Д. Стрикленд III ; пер. с англ. А. Р. Ганиева [и др.]. — 12 изд. — М.: Изд. дом «Вильямс», 2002. — 928 с.

Стаття надійшла до редакції 20.09.2010.

УДК 331.101.6

В. М. Турчина, аспірантка,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

ЗАКОНОМІРНОСТІ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

Анотація. Визначено закономірності, що супроводжують процес управління ефективністю праці. Розкрито сутність і підходи до розуміння категорії «закономірність». Наведено факти, що підтверджують існування виділених закономірностей. Виокремлено переваги врахування закономірностей під час вибору моделі управління ефективністю праці.

Аннотация. Определены закономерности, которые сопровождают процесс управления эффективностью труда. Раскрыта сущность и подходы к пониманию категории «закономерность». Приведены факты существования выделенных закономерностей, а также преимущества их учета при выборе модели управления эффективностью труда.

Annotation. Regularities accompanying job performance process are determined. The definition for «regularity» is exposed. Facts of existence the distinguished regularities are mentioned. The advantages of regularities incorporation while choosing the model for job performance management are generalized.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Ефективність праці, закономірності впливу факторів, управління ефективністю праці, формування рівня ефективності, оцінювання рівня ефективності.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Эффективность труда, закономерности влияния факторов, управление эффективностью труда, формирование уровня эффективности, оценивание уровня эффективности.

KEY WORDS. Job performance, factor influence regularities, job performance influence, the performance level forming, and the performance level accounting.

Вступ. Закономірності тих чи тих економічних, соціальних, політичних та інших явищ або процесів часто стають предметом уваги та дослідження вчених та науковців. Проте рідко в яких публікаціях можна зустріти спроби визначити сутність даної категорії, а в переважній їх більшості навряд чи згадується даний термін взагалі, окрім назви пункту, статті або ж розділу. І дійсно, дана категорія ніби має сприйматись нами як аксіома, тобто без пояснень, хоча насправді, зміст, що вкладається в цей термін кожним індивідом, часто має відмінності.

Постановка завдання. У зв'язку з цим, почавши розглядати питання закономірностей управління ефективністю праці, ми вирішили підійти до нього комплексно, і висвітлити не лише наше сприйняття даної категорії, а й деякі інші точки зору. Зокрема потребує роз'яснення і таке суперечливе, на перший погляд, словосполучення «закономірності управління» внаслідок поєднання об'єктивної та суб'єктивної сторін.

Мета статті полягає у виявленні основних діалектичних та функціональних закономірностей, а також закономірностей впливу значущих факторів, що потребують врахування при виборі моделі управління ефективністю праці.

Результати. Закономірність як загальна категорія є предметом дослідження філософії, економічні закономірності — політичної економії. З інформаційних джерел будь-якого спрямування стає зрозумілим, що закономірність є похідною від закону. Так, англійською мовою термін закономірність звучить як *conformity to law*, що дослівно означає *відповідність закону* [1]. Щоправда є й інший переклад — *regularity*, а отже, те, що регулярно виникає за певних умов. Аналогічно, в мережі *Internet* на інформаційному ресурсі Вікіпедія (вільна енциклопедія) трактування категорії закономірність відсутнє, натомість є посилання на категорію «закон», що пропонується розуміти як об'єктивно існуючий, постійний і необхідний взаємозв'язок між предметами,

явищами або процесами, що впливає з їх внутрішньої природи, сутності; закономірність [2].

В. С. Мочерний виділяє шість груп економічних законів за різними критеріями: тривалості дії, сфери діяльності, підсистеми функціонування, рівнів економічної системи, ступеня об'єктивності. Крім того, виділено закони перехідних економічних систем, причому сумнівне існування «законів» з різним ступенем об'єктивності [3].

На думку О. В. Горської, дія, що, певною мірою залежить від впливу суб'єктивного чинника, — це скоріше закономірність, бо закон — явище об'єктивне за визначенням. Об'єктивність економічних законів полягає в тому, що вони складаються та існують незалежно від волі і свідомості людей [4, с. 9—15].

Суспільство не може існувати без навколишнього середовища. Якщо закони природи діють стихійно, спонтанно, то економічні закони виявляються і здійснюються лише через свідому, доцільну діяльність людей, спрямовану на реалізацію власних економічних інтересів.

Закони природи вічні, а економічні закони мають історичний характер. Факти реальної дійсності, поведінка індивідів та інституцій у процесі виробництва, розподілу, обміну та споживання товарів і послуг, зрозуміло, постійно змінюються, а отже, мають змінюватися принципи та теорії. Поняття «принципи» та «теорії» ототожнюються з поняттями «закони» й «моделі», оскільки всі ці терміни, по суті, означають одне й те ж, а саме — узагальнення або констатацію закономірностей в економічній поведінці індивідів та інституцій.

Найбільш відповідною нам здається наступна характеристика поняття *закономірність*, яку і покладено в основу розгляду закономірностей управління ефективністю праці: «Закономірності підлегли законам і є похідними законів, мають характер стійких тенденцій і правил, що виникають щоразу при прийнятті рішень з організації господарської діяльності в системі ринкових відносин. Дія закономірностей так само об'єктивна і незворотна, як і законів, вони існують і проявляють свої характеристики незалежно від волі і діяльності людини, але їх відрізняє від законів більш частковий (вузький) характер, фрагментарність дії і зв'язок з реалізацією законів» [5, с. 33].

Закономірності можуть описуватися аналітичними та емпіричними рівняннями. В економічній науці існує два основних підходи до визначення і трактування економічних законів. Завдання науки полягає в тому, щоб за зовнішніми, поверхневими явища-

ми і процесами виявити їхню сутність, внутрішній глибокий взаємозв'язок, установити причинно-наслідкову взаємозалежність.

Основними законами, які впливають на процеси управління ефективністю праці, є закони: обмеженості ресурсів і безмежності потреб, економії робочого часу, спадної віддачі, порівняльної переваги та розподілу за працюю.

Управління ефективністю праці являє собою складний і динамічний процес, складові і результати якого знаходяться в постійному розвитку, переходячи від одного стану в інший. Їх переміщення і взаємодія підкорена певним закономірностям, які можна поділити на діалектичні і функціональні.

До *діалектичних закономірностей* управління ефективністю праці відносимо:

1. *Розширення меж об'єкту управління* — збільшується кількість рівней, ускладнюються форми і способи управління ефективністю праці, відбувається їх урізноманітнення залежно від часу і конкретно-історичної обстановки. Так, за часів Фрідріха Уїнстона Тейлора (1856—1915), родоначальника теорії і практики управління, об'єктом управління виступала продуктивність фізичної праці. Тоді, на початку ХХ століття про неї було стільки ж відомо, як сьогодні про ефективність праці. Починаючи з 70-х років ХХ століття представники теорії управління людськими ресурсами Е. Шейн, Р. Петерсон, Л. Трейсі та ін. почали враховувати широке коло факторів, що впливають на управління діяльністю працівників: зміни в змісті праці працівників, у технології, впливі держави, профспілок тощо. Теорія управління людськими ресурсами була покликана концентрувати увагу керівників на формах і методах комплексного використання потенціалу і здібностей працівників. Тобто відбулось розширення меж об'єкту управління: це і сам працівник, і групи працівників, і відносини між ними, а також зв'язки з виробничим процесом взагалі. Сьогодні об'єктом управління є соціальна, економічна та організаційна ефективність живої праці (як фізичної, так і розумової, як регламентованої, так і творчої, інноваційної), від якої суб'єкт управління намагається отримати нові вигоди — від інтелекту, освіти, і навіть від емоцій працівників рівною мірою, як і від їх фізичних можливостей.

Робота над підвищенням ефективності розумової праці людей лише починається. Сьогодні вона знаходиться приблизно на тому ж рівні, на якому століття тому знаходилась робота з підвищення продуктивності фізичної праці. Але сьогодні про ефективність працівників розумової праці нам відомо вже невимірно більше,

ніж було відомо про продуктивність працівників фізичної праці нашим попередникам сто років тому.

2. *Залежність від соціально-економічних цілей компанії / суспільства* — частіше за все основною метою будь-якої економічної діяльності виступає максимізація прибутку. Максимізація прибутку є екстремальною цільовою установкою для характеристики загального принципу раціональності. Другим вираженням цього принципу є мінімізація затрат. Обидві ці характеристики являють собою інтерпретацію принципу ефективності у вузькому розумінні, тому управління ефективністю праці в таких умовах часто проявляється у намаганнях зменшити витрати на персонал та оплату праці поряд із зростанням витрат праці, як в інтенсивному, так і в екстенсивному вираженні. Орієнтація на максимізацію прибутку може носити коротко-, середньо- або довгостроковий характер. Тим не менше, далеко не в усіх випадках максимізація прибутку є домінуючою цільовою установкою, оскільки це рішення необхідно співвідносити з рядом інших цілей. Переслідуючи лише прагнення до прибутку, доводиться нехтувати соціальними та етичними принципами. Саме тому, управління ефективністю праці в широкому сенсі характерно для компанії, пріоритетами для якої є соціальні цілі, що виражають, якщо не довгострокові глобальні інтереси суспільства, то хоча б прагнення забезпечити високу якість життя своїм співробітникам.

Залежність управління ефективністю праці від соціально-економічних та політичних цілей *суспільства* простежується в тому, що разом із зростанням ролі таких регуляторів у суспільному житті, як культура, традиції, норми моралі, ідеологія, розвинуте мислення — підвищується і якість трудового життя працівників, розширюються можливості для самореалізації кожного члену суспільства, усувається дискримінація на ринку праці за будь-якими ознаками, а отже зростає ефективність праці на всіх рівнях.

Функціональні закономірності управління ефективністю праці визначають механізм цього процесу, його інструментарій. Іншими словами можна сказати, що функціональними вони є тому, що виникають власне в процесі функціонування організаційно-економічного механізму управління ефективністю праці. В ринковому середовищі до них можна віднести: узгодження інтересів роботодавця та працівника; прагнення системи до оптимальності між затратами і результатами праці; розподіл доходів за результатами та (або) затратами праці; ускладнення взаємозв'язку між продуктивністю і соціальними параметрами трудового процесу; послаблення зв'язку між напруженням праці і її ефективністю, зниження

ефективності суспільної праці при збільшенні рівня безробіття. Функціональні закономірності управління ефективністю праці в економіці перехідного періоду значно модифікуються.

Крім виявлених функціональних закономірностей управління ефективністю в ринкових системах існують стійкі функціональні взаємозв'язки в даному процесі, які можна класифікувати як неринкові функціональні закономірності управління ефективністю праці, а саме: нівелювання зв'язку між оплатою праці та її результативністю; підвищення економічної ефективності праці шляхом експлуатації персоналу; відсутність заохочення до підвищення ефективності праці працівників.

Збагачення змісту праці, підвищення якості і безпеки праці — об'єктивна закономірність, яка вимагає збагачення змісту праці, підвищення її якості, зростання професійного рівня працівників, забезпечення здорових і безпечних умов праці. Зміст та характер праці повинен давати працівнику відчуття задоволеності і підвищувати зацікавленість, розвивати особистість і самостверджуватись, тобто задовольняти вищі потреби людини. Виконання вузькоспеціалізованих, повторюваних операцій викликає в працівників втому і втрату інтересу до праці. У цьому випадку можна дійти до двох найбільш застосовуваних методів реорганізації праці — розширення обсягу праці і збагачення її змісту [6, с. 115].

Перше дозволяє позбутись монотонності праці; відмовитись від граничного розтинання виробничих процесів, коли праця працівника зводиться до кількох повторюваних операцій, що робить його придатком машини; збільшити кількість трудових функцій; підвищити міру відповідальності; використовувати творчі здібності працівника.

Друге створює умови для збереження і розвитку особистості працівника завдяки можливості вдосконалювати свою майстерність, розвивати здібності, здобувати нові знання, проявляти самостійність, урізноманітнити працю. Змістовність праці визначає ступінь впливу, який працівник може здійснити на саму працю і трудове середовище. Сюди відносяться такі фактори, як самостійність у плануванні і виконанні роботи, визначені трудового режиму і участь у прийнятті рішень.

Підвищення якості праці дозволяє економити як живу, так і уречевлену працю, здійснює багатосторонній вплив на зростання ефективності суспільного виробництва. Якість живої праці залежить перш за все від якості робочої сили, що визначається рівнем кваліфікації працівників, ступенем розвитку в них творчих здібностей. «Більш чи менш вміле володіння засобом праці складає вирішаль-

ний фактор виробництва, а самостійна власна праця, і, стало бути, професійний розвиток працівника, що вимагає більш чи менш тривалого часу навчання, визначає результат праці» [7, с. 84].

Людський потенціал не може бути реалізований повною мірою, якщо фізичні і санітарно-гігієнічні умови праці несприятливі і людина переймається за своє здоров'я і безпеку. Діапазон питань, що входять у поняття «умови праці» досить широкий: від правових форм, що впливають на продуктивність праці, до психофізіології трудової діяльності людини, облаштування приміщень і устаткування, що утворюють матеріальне середовище. Сучасна якість трудового життя передбачає обов'язкове включення в поняття умов праці і психологічних моментів, зокрема, це проблеми трудової дисципліни, методів заохочень і покарань, боротьби із запізненнями і прогулами тощо, вирішення яких вимагає підходу з позицій психофізіології.

Розширення діяльності працівника — в умовах ринкових відносин роботодавці розглядають здатність працівників виконувати роботу за кількома напрямками, що дозволяє проводити відбір тих спеціалістів, які професійно готові до такого розширення. Основною вимогою до формування працівника в ринкових умовах є володіння кількома суміжними спеціальностями, достатній рівень підготовленості для роботи на новому технологічному обладнанні; технологічна підготовка до зміни робочого місця у випадку необхідності; матеріальна зацікавленість у високопродуктивній праці і підвищенні власної кваліфікації.

Розподіл доходів за працею — сутність закономірності полягає в тому, що існує необхідність розподілу різноманітних видів доходів від господарської діяльності пропорційно не тільки затратам живої праці працівників, підприємців, власників і колективів, а й пропорційно результатам праці. Система матеріального, морального та інших форм стимулювання трудових зусиль людини формує обґрунтовану систему оплати праці, преміювання, розподіл прибутку серед учасників діяльності організації, створює систему закріплення працівників за організацією.

Справедливі розрахунки з працівниками розглядаються не лише як пріоритетна умова забезпечення відтворення робочої сили, але і як фактор трудової мотивації, завдяки якому підвищується якість робочої сили в цілому, розвиваються більш високі людські потреби. Вона орієнтує, як правило, на диференційований підхід до оплати різних груп зайнятих професій і категорій працівників, а також на постійні зміни засобів матеріального стимулювання залежно від змінюваних умов.

Дана закономірність передбачає більш повний і об'єктивний облік результатів праці кожного працівника, а також зв'язок результатів праці з розміром матеріального заохочення. Оскільки особистий економічний інтерес працівника більш відчутний, ніж груповий або колективний, необхідно забезпечити також диференціацію оплати праці залежно від внеску працівника в досягнення кінцевих результатів організації.

Розглянуті вище закономірності на сучасному етапі є універсальними для всіх організацій і установ будь-якої форми власності та розмірів, а також незалежно від виду економічної діяльності; тому вони є необхідними для врахування всіма суб'єктами управління ефективністю праці в сучасних умовах.

При прийнятті рішення стосовно моделі управління ефективністю праці, вважаємо за доцільне подальше викладення дослідження розділити на два напрями: 1) визначення закономірностей впливу значущих факторів на ефективність праці, з метою подальшого вибору інструментів регулювання впливу факторів; 2) вивчення закономірностей управління ефективністю праці залежно від етапу розвитку компанії.

У межах дослідження першого напрямку, нами було виділено п'ять значущих факторів ефективності праці, що є внутрішніми для організації і піддаються регулюванню з її боку:

- 1) відповідність компетентності працівників їх трудовим функціям;
- 2) характер зв'язку між результатами праці та заохоченням;
- 3) лояльність керівництва до персоналу;
- 4) ступінь інтенсивності праці та її режим;
- 5) рівень фінансування ресурсу праці.

Закономірності впливу даних факторів з'ясовувались через анкетування працівників, а також за допомогою розрахунку певних показників, що характеризують вплив даних факторів. Міру впливу першого фактору визначали за допомогою аналізу в компаніях механізму розподілу робіт між працівниками; рівномірності завантаження працівників; задоволеності працівників виконуваною роботою, ступенем її складності та відповідальності.

Закономірність впливу фактору, що характеризує зв'язок між результатами праці та заохоченням, визначаємо через аналіз наявності декларованих і практикуємих у компанії заохочень за результати праці, а також шляхом вивчення практики визначенням розміру трудової винагороди, критеріїв, що впливають на її розмір.

Закономірність впливу лояльності керівництва до персоналу визначається тим, наскільки збалансованими в компанії є свобода

та контроль. Міра впливу ступеню інтенсивності праці та її режиму на ефективність праці була проаналізована експериментальним шляхом за допомогою запровадження тимчасового обліку часу в робочий і позаробочий час, що витрачається окремим працівником на виконання проекту, а також часу, що необхідний працівнику для морального відпочинку.

Закономірність впливу останнього фактору відповідає наступній логіці: якщо працівник вважає, що його фінансово переоцінюють, тоді він прагне досягнути такого рівня ефективності, що на його думку, відповідає рівню фінансування його праці.

Другий напрям — *вивчення закономірностей управління ефективністю праці залежно від етапу розвитку компанії* — є більш дослідженим. Зокрема, останнім часом найпопулярнішою теорією бізнесу, якою намагаються керуватись на практиці, є теорія управління життєвим циклом корпорації Іцхака К. Адізеса [8]. У межах даної теорії автор торкається управлінських рішень щодо вибору інструментів регулювання ефективності праці. Ним вивчаються закономірності впливу цих рішень на результативність і ефективність компаній на кожному етапі її розвитку.

Відповідно, можна простежити і зворотний зв'язок — між інструментами, що використовуються в компанії, і стадією розвитку, на якій вона перебуває. Наприклад, І. К. Адісес вважає, що зростаючі організації наймають і просувають людей із врахуванням їх внеску в загальний результат і незалежно від їх особистісних якостей, а старіючі організації наймають і просувають людей залежно від їх особистісних характеристик і всупереч відсутності реальних досягнень. З даної його тези можна підсумувати, що зростаючі організації першочерговим в управлінні ефективністю праці вважають результат, а старіючі орієнтуються на процес.

І дійсно, далі автор зазначає: «В зрілих компаніях, особливо тих з них, де спостерігаються нечіткі трудові процеси і процедури контролю або вони відсутні зовсім, просування забезпечують трудовий стаж і особисті зв'язки, а не кваліфікація і результати праці» [8]. Очевидно, що такі відмінності вимагають і різних методів управління ефективністю праці, що підтверджує існування залежності між етапом розвитку компанії і типом управління ефективністю праці.

Ще один приклад з роботи І. Адізеса, що також підтверджує існування розглядуваної закономірності, стосується структури розрахунків з працівниками. Так, він вважає, що система преміювання характерна для компанії на етапі «Юності». Якщо невиконання бюджету карається, а перевищення винагороджується, то

неважко уявити, що кожен буде прагнути мінімізувати небажані відхилення від бюджету і максимізувати відхилення, що забезпечують отримання винагороди.

Таким чином теорія доктора Іцхака Адізеса надає інструменти, які можна використовувати для діагностики ефективного чи неефективного менеджменту, стилів лідерства, передбачати поведінку та рекомендувати, як розвивати, тренувати та підбирати персонал в організаціях, а також як комунікувати з ним, винагороджувати, при цьому даючи можливість організаціям досягти своїх цілей із найменшими втратами енергії [9]. Отже, можна сказати, що теорія автора націлена на підвищення ефективності праці персоналу компанії, сутність якої він вбачає в досягненні цілей організації із найменшими втратами енергії.

Висновки. Узагальнюючи вищесказане, ми хочемо зазначити, що стратегічним завданням управління ефективністю праці є оптимізація результатів та затрат працівників з дотриманням необхідної їх якості. Адже мета будь-якої компанії — це досягнення поставлених цілей. Основний же ресурс, що виконує це завдання, — люди, які тут працюють. Знання та врахування закономірностей управління ефективністю праці є обов'язковим під час вибору підходящої моделі управління та набору інструментів.

Отже, результати проведеного аналізу в подальшому дозволять побудувати багатофакторну модель управління ефективністю праці, спираючись на організаційні та економічні методи, враховуючи існуючі закономірності, що буде спрямована на задоволення потреб та інтересів усіх сторін соціально-трудова відносин.

Література

1. *Жданова И. Ф., Вартумян Э. Л.* Англо-русский экономический словарь: 4-е изд., стереотип. — М.: Рус. яз., 2001. — 880 с.
2. Вікіпедія (вільна енциклопедія).
3. <http://uk.wikipedia.org/wiki/Закономірність>.
4. *Мочерний С. В.* Політична економія: Навч. посіб. — К: Знання-Прес, 2002. — 687 с.
5. *Горська О. В.* Проблема застосування економічних законів в інноваційному оновленні структури економіки // Проблеми наук. — 2004. — № 2. — С. 9—15.
6. *Гусаков В. Г.* Основные объективные закономерности и принципы рыночной экономики. — Минск: Беларус. наука, 2006.
7. *Мазева Н.* Качество трудовой жизни — важная составляющая менеджмента // Проблемы теории и практики управления. — 2004. — № 3.
8. *Маркс К., Энгельс Ф.* Сочинения. — Т. 49.

9. Управление жизненным циклом корпорации / *Ицхак К. Адизес.* — СПб.: Питер, 2008. — 384 с.

10. *Адизес Ицхак.* Идеальный керівник: Чому ви не можете стати ним, і що робити з цього приводу: Нова парадигма менеджменту / Пер. з англ. С. Опацької. — К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2006. — 266 с.

Стаття надійшла до редакції 12.10.2010.

УДК 338.12

В.М. Царьов, асистент
кафедри економіки підприємств
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

НОВІТНІЙ МЕТОД ДИНАМІЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ ІНТЕНСИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація: У статті розглянуто сукупність підходів до визначення ефективності відтворювальних процесів на підприємстві. Виділено дві основні школи (концепції) ефективності інвестиційних процесів, запропоновано модифікований показник інтенсивності використання інвестиційних ресурсів та його графічна інтерпретація.

Summary: the article presents an essence of aggregate approaches to evaluating the efficiency of reproduction processes of the enterprise. Two basic conceptions of evaluating the efficiency of investment process determined. The efficiency index and its graphic interpretation offered.

Аннотация: В статье рассмотрена совокупность подходов к определению эффективности воспроизводственных процессов на предприятии. Выделено две основные школы эффективности инвестиционных процессов, предложен модифицированный показатель интенсивности использования инвестиционных ресурсов и его графическая интерпретация.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: відтворення, інвестиційний процес, інвестиційні ресурси, ефективність інвестиційної діяльності, інтенсивність використання.

Постановка проблеми.

Інвестиційна діяльність являє собою одну з найважливіших складових діяльності будь-якого підприємства. Брак інвестицій, а також нераціональне їх використання не тільки значно стримують розвиток підприємства, а також можуть слугувати причиною довгострокового кризового стану. Дуже часто причиною негативних