

С.В. Харченко

УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА*

У статті виділено теоретичні аспекти управління результативністю діяльності підприємства. Визначено основні проблемні питання управлінського характеру, пов'язані із забезпеченням результативного використання потенціалу підприємства. Намічено перспективні напрямки подальших досліджень управління результативністю використання потенціалу підприємства.

Ключові слова: розвиток, потенціал, результати, результативність, середовище, чинники.

Літ. 19.

С.В. Харченко

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье выделены теоретические аспекты управления результативностью деятельности предприятия. Определены основные проблемные вопросы управленческого характера, связанные с обеспечением результативности использования потенциала предприятия. Намечены перспективные направления дальнейших исследований управления результативностью использования потенциала предприятия.

Ключевые слова: развитие, потенциал, результаты, результативность, среда, факторы.

S.V. Kharchenko

MANAGERIAL ASPECTS OF EFFECTIVENESS MAINTENANCE IN ENTERPRISE POTENTIAL USAGE

The articles is dedicated to the theoretical aspects of the effectiveness management in the enterprise activity. Major problematic issues of the managerial nature related to the effectiveness maintenance in the enterprise potential usage are determined. Prospective directions for further research concerning the managerial effectiveness of the enterprise potential usage are outlined.

Keywords: development; potential; results; effectiveness; environment; factors.

Постановка проблеми. У ринковій моделі для підприємництва априорі закладено право на розвиток [11, 11]. У сучасних умовах розвиток економічного суб'єкта визначається ступенем глобалізації та інтернаціоналізації економічних відносин, загостренням конкурентної боротьби як на міжнародному, так і на національному рівнях, ризиками макроекономічної стабільності держави, динамізмом параметрів підприємницького середовища, регіональними і галузевими особливостями економічного механізму функціонування підприємств. Вартісна орієнтація цілей забезпечується збільшенням капіталізації

* статтю підготовлено на основі доповіді на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми економіки 2008» (12 грудня 2008 р., Національна академія управління, м. Київ).

підприємства та його успішним функціонуванням у найближчій та віддаленій перспективі за умов:

- виконання підприємством свого призначення – забезпечення попиту відповідно до ринкової кон'юнктури;
- налагодження стабільної роботи та економічності процесу виробництва продукції;
- реалізації економічних інтересів з боку зацікавлених осіб (держави як виразника суспільних інтересів, власників капіталу, найманих працівників) [6, 313].

Складний характер трансформаційних перетворень національної економіки закономірно позначається на можливостях стабільного функціонування та розвитку промислових підприємств. В Україні значна частка підприємств нездатна орієнтуватися на внутрішні джерела розвитку через відсутність комплексного підходу до управління потенціалом. Включення України до європейських і світових інтеграційних процесів посилює ефект турбулентності ринкового середовища в країні, що виявляється в неготовності більшості вітчизняних підприємств відстоювати власні позиції в конкурентній боротьбі. Потрібні якісно нові підходи до управління потенціалом вітчизняних підприємств, які перебувають під впливом організаційно-економічних і суб'єктивно-психологічних наслідків перехідної економіки. Тому одним з актуальних питань економічних досліджень є пошук шляхів забезпечення адекватного новим умовам господарювання процесу управління підприємствами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В етимологічному значенні термін «потенціал» походить від латинського слова "potentia", що означає «сила, міць». Таке трактування поняття потенціалу дозволяє застосовувати термін у різних галузях науки і діяльності людини, залежно про яку силу та міць йде мова. В економічній літературі термін «потенціал» з'явився в 70-х роках ХХ століття. «Вікіпедія» трактує потенціал як «величину, що чисельно (але не за розмірністю) дорівнює роботі, витраченій на переміщення пробного об'єкта з безмежності в дану точку простору» [3]. Відповідно, управлінські зусилля, як зазначає Ф. Бекер, мають бути спрямованими на перетворення існуючого стану бізнесу в потенційно бажаний стан наявними засобами, тобто сприяти заповненню так званої «прогалини». Чим інтенсивніше використовується існуючий потенціал, тим меншими ставатимуть стратегічні та оперативні прогалини завдяки принципово новим інноваційним бізнес-рішенням [19, 104].

З огляду на це потенціал підприємства можна визначити як можливості, які не існують до того часу, поки вони не виявляться в конкретних результатах. Як зазначають А. Тищенко, Н. Кизим, Я. Догадайло [15, 13], у результаті входження на ринок для підприємств України кінцеві результати стали не просто ознакою закінчення виробництва, а об'єктом їхніх реальних економічних інтересів. А отже, орієнтація управління тільки на раціональне використання ресурсів стала недостатньою. Підприємства з однаковим рівнем ефективності можуть мати різні оцінки результативності. Обидві дефініції є інтегральними характеристиками якості управління функціонуванням і розвитком підприємства [10].

Увага як науковців, так і представників бізнесу сконцентрована на найрізноманітніших аспектах управління потенціалом і розвитком підприємства: питанням теорії формування та методології оцінки потенціалу підприємства присвячені наукові доробки таких вчених, як В. Гавва [4], І. Должанський [16], Н. Краснокутська [8], Є. Лапін [9], колективу авторів О. Федоніна, І. Репіної, О. Олексюка [17]; проблематика управління організаційними змінами та питання розвитку виробничої бази промислового підприємства на основі концепції самоорганізації розглянуті в праці В. Регена, О. Ткаченко [13]; структура механізму управління розвитком потенціалу підприємства з точки зору системного підходу визначена в праці колективу авторів Н. Афанасьєва, В. Рогожина, В. Рудика [2]; побудова інтегрованої системи управління потенціалом розвитку підприємства на основі створення стійких переваг для кожного функціонального потенціалу окремо здійснена в дослідженні О. Арєф'євої, О. Коренкова [2] та інших.

Н. Поліщук звертає увагу на те, що навіть найбільш успішні управлінські рішення у сфері формування та використання рівня результативності діяльності підприємства не завжди можна знову використати на наступних етапах його діяльності, адже швидко змінюється кон'юнктура товарного і фінансового ринків, інвестиційних та інноваційних пропозицій, а також змінюються в часі внутрішні умови функціонування підприємства [12, 166]. Поряд із традиційними цільовими орієнтирами економічної діяльності, такими як максимізація прибутку, економічність виробництва, забезпечення найкращим чином потреб споживачів, формування інтелектуального капіталу, інвестиційна привабливість, напрямки подальшого розвитку підприємства в сучасних умовах визначаються гнучкістю виробничої системи, підвищенням мобільності підприємства до технологічних новацій, швидкістю та своєчасністю внесення змін стратегічного та оперативного характеру, інтенсифікацією бізнес-процесів на підприємстві. З огляду на це потенціал підприємства повинен розглядатися не просто як характеристика його можливостей, а як дієвий інструмент розвитку бізнес-діяльності.

Мета дослідження – розглянути чинники та умови, які визначають механізм управління результативністю використання потенціалу підприємств у сучасних умовах вітчизняної економіки.

Основні результати дослідження. Управління результативністю є складним, комплексним процесом, який розглядає підприємство як з позицій оцінки його перспективних можливостей у напрямку досягнення поставлених цілей, так і з позицій рівня реалізації поставлених завдань.

Результативний підхід розглядає потенціал підприємства як інтегральну оцінку потенційних можливостей та їх реалізацію для досягнення економічного ефекту. З огляду на наявний рівень використання потенціалу підприємства відбувається удосконалення механізмів управління та ухвалення важливих управлінських рішень. У свою чергу, стратегія управління результативністю використання потенціалу повинна коригуватися з урахуванням нових реалій життєдіяльності суб'єкта господарювання.

Баланс взаємовідносин підприємства із зовнішнім оточенням є об'єктивним відображенням здатності системи управління виявляти процеси змін у

зовнішньому оточенні та реалізувати ці процеси безпосередньо на підприємстві з метою досягнення бажаних результатів діяльності. Можливості та інші умови, характерні для економіки того чи іншого регіону й країни в цілому, здійснюють помітний вплив на загальний стан і характер розвитку бізнесу. Сюди можна віднести законодавство, структуру галузі, підприємницький клімат, стратегічні напрямки розвитку регіональних і місцевих органів влади, відносини між державою та бізнесом. Так, зовнішнє середовище реагує на дії підприємства і таким чином впливає на соціально-економічні результати його діяльності. Разом з тим, ефективність використання кожного з видів потенціалу окремо та в сукупності впливає на результати господарської діяльності й соціальне середовище підприємства та результативність економіки в національному масштабі.

Формування підвалин конкурентної країни залежить від успішного пошуку можливостей оптимізації використання потенціалу вітчизняних підприємств. На даний час значною перешкодою отриманню додаткових можливостей, створенню імпульсів до змін для успішної діяльності вітчизняних підприємств є затяжна політична нестабільність у країні, що є істотним бар'єром в активізації підприємницької діяльності та формуванні стимулів економічного розвитку; збереження високого ступеня недовіри між державою, власниками та працівниками. За результатами анкетування вітчизняних підприємців найбільш проблематичними чинниками ведення бізнесу в Україні було названо систему податкового регулювання, політичну нестабільність, корупцію, урядову нестабільність і ставки оподаткування [7].

Загалом, оцінка результативності діяльності суб'єктів господарювання повинна відображати основні напрями цієї діяльності, виявляти вплив окремих чинників на наслідки діяльності суб'єктів господарювання та розкривати відповідні резерви оптимізації зазначених наслідків [12, 162]. Серед чинників, які істотно впливають на розвиток потенціалу сучасного підприємства та його елементів, можна виділити такі основні групи та їхні характеристики:

- економічні (тенденції виробництва, фаза економічного циклу розвитку економіки, валютно-грошова політика, рівень зайнятості, фіскальна політика, напрямки ринково-економічних реформ);

- політичні (політичний стан і влада, соціальні відносини, налагодженість зв'язків між регіональними і національними органами влади, розвиток підприємництва і бізнесу, прозорість економічних відносин в країні);

- соціально-культурні (соціальні установки і культурні цінності, ставлення соціальних груп до бізнесу і підприємництва, соціальний устрій, дискримінація у бізнесі, соціальний захист населення);

- технологічні чинники (інвестиційний клімат, інтерес до впровадження інновацій, контроль за якістю та безпекою товару, заохочувальні заходи щодо гарантій винахідництва і раціоналізаторства);

- міжнародні (валютні курси, митні тарифи і податкові ставки, економічна політика та економічні зв'язки на політичному підґрунті, законодавче поле, тенденції розвитку країн-партнерів);

- екологічні та географічні (екологічна ситуація в країні, правове забезпечення безпечності викидів у навколишнє середовище, доступ до сировинних

ресурсів, ціни на сировину, транспортні умови, забезпеченість трудовими ресурсами та їхня якість);

- законодавство (однозначність законодавства, ефективність законодавчих рішень, узгодженість законів і підзаконних актів);

- постачальники (бажання до співробітництва, якість сировини і послуг, стабільність і ефективність цінової політики, ритмічність у постачанні та наданні послуг, умови кредитування, тенденції банкрутства ділових партнерів);

- конкуренти (поведінка конкурентів, бар'єри входу на ринок та виходу з нього, якість конкуренції);

- споживачі (налагодження ефективних комунікацій, бажання співпрацювати, фінансовий стан споживача) тощо.

Сучасні дослідники мікроекономічних систем для пояснення динаміки основних показників результативності діяльності підприємств досліджують джерела цих можливостей, тобто набір елементів їхнього потенціалу. Одним із критеріїв їх вибору є вплив на результативність функціонування підприємства. На думку О. Карпенко, тільки за спільного обліку набору елементів потенціалу оцінка потенціалу промислового підприємства стає повноцінною і дозволяє адекватно пояснювати рівень досягнення підприємством основних кінцевих цілей його функціонування. Джерелом необхідно розглядати як традиційні ресурси, так і нересурсні параметри, зокрема, характеристики організаційної структури управління підприємством, параметри його організаційної культури, знання персоналу, ресурси репозиціонування, рівень трудової мотивації персоналу, рівень конкуренції на ринку [5, 103].

При цьому активними елементами виступають управлінці, інформація, стратегія, організаційна структура, а пасивними – персонал, ресурсний, фінансовий, виробничий потенціали тощо. Серед компонентів потенціалу підприємства сучасні дослідники виділяють такі складові [8; 16; 17]:

- виробничий потенціал (виробничі площі, машини, обладнання, механізми та інші види основних фондів, їхній технічний стан, знос основних фондів, сировинні запаси);

- кадровий потенціал (чисельність персоналу, структура і кваліфікація, досвід, знання, вміння і навички, рівень освіти, комунікативні якості);

- науково-дослідницький потенціал (науково-технічні розробки та винаходи; персонал, який володіє науково-технічними знаннями та виробничим досвідом);

- техніко-технологічний потенціал (прогресивність використання техніки і технології виготовлення продукції, відповідність якості світовим стандартам, мінімальні витрати виробництва, економічність ресурсів);

- управлінський потенціал (стиль; навички лідерства, засновані на політиці, особистому впливі; сукупні знання підприємства і його оточення, працездатність і компетентність, професіоналізм);

- інформаційний потенціал (інформаційні можливості підприємства, які включають в себе інфраструктуру; системи підтримки прийняття рішень; мережі, безпосередньо пов'язані з конкретними виробничо-технологічними процесами; системи, спрямовані на підтримку роботи всіх служб підприємства і розвитку бізнесу);

- організаційний потенціал (можливості запровадження організаційних нововведень в системі підприємства; включають невикористовувані чи не-ефективно використовувані ресурси, якими володіє підприємство як система);

- маркетинговий потенціал (здатність забезпечувати прискорення віддачі основних і оборотних засобів, підвищення мобільності виробництва та рівня конкурентоспроможності товарів і їхніх виробників; своєчасне створення нових товарів і швидке їх просування на ті ринки, на яких можна одержати максимальний ефект);

- фінансовий потенціал (фінансові ресурси, які дозволяють підприємству нормально відтворювати процес виробництва, виконуючи при цьому всі свої зобов'язання за рахунок наявних активів і одержуваних доходів; оцінка через систему економічних показників, що характеризують платоспроможність підприємства);

- інноваційний потенціал (передбачувані чи вже мобілізовані на досягнення інноваційної цілі (стратегії) ресурси і організаційний механізм (технології діяльності і організаційна структура); враховуються функціональний, ресурсний, системний і процесний потенціали).

В монографії [2] головними чинниками розвитку сучасних підприємств вважаються: природний хід зростання суспільних потреб, науково-технічний прогрес і конкурентна боротьба. Відповідно, спостерігається підвищена увага науковців до так званих «нових» складових потенціалу підприємства: інтелектуальний, технологічний, інформаційний, інноваційний потенціали. Тому управління потенціалом повинно спрямовувати підприємство на інновації і розвиток, здатність до змін і модернізацію, активне використання людського капіталу та інформаційних технологій. З огляду на зміни, які відбуваються в сучасній практиці управління підприємством, при побудові моделі управління потенціалом підприємства підвищується необхідність дослідження впливу глобалізації на діяльність підприємств; можливості застосування сучасних методів вивчення впливу навколишнього середовища та використання прогресивних інструментів координації внутрішньофірмової діяльності; використання людського капіталу для відтворення та розвитку потенціалу вітчизняних підприємств.

Як показує практика, лише в 10% випадках кризові явища на підприємстві спричинені «хворобою» економіки країни в цілому, тобто близько 90% припадає на сферу управління. Однак, вітчизняні підприємства лише починають усвідомлювати важливість пошуку внутрішніх можливостей та оптимізації їх використання. Потрібні методики, які дозволяють оцінити готовність і здатність підприємства до використання ним власних можливостей. Відсутність комплексного підходу до оцінки та управління потенціалом впливає на якість управлінських рішень, що, у свою чергу, заважає досягненню більш істотних результатів виробничої діяльності. Якщо загальні втрати, тобто недовикористання потенціалу як системи прийняти за 100%, то втрати з вини об'єкта управління складуть тільки 20–30%, інші припадають на суб'єкт управління. До основних недоліків сучасного управління варто віднести: централізацію керівництва та його інформаційне перевантаження; невідповідність організаційної

структури підприємства умовам середовища; низьку якість кадрового менеджменту та рівня організаційно-методичного забезпечення діяльності, що в сукупності призводять до неефективності системи управління. В даний час на більшості підприємств спостерігається високий ступінь спрацьованості основних засобів, низька мотивація персоналу та незадовільний стан управління фінансовою сферою. Типовою для багатьох підприємств є проблема неефективного управління ризиками (запізніла їх ідентифікація і нейтралізація) та швидкого виявлення і використання додаткових шансів поліпшення діяльності. Наслідком цього може бути зменшення потенціалу розвитку та фінансова криза [14, 123].

Слід зазначити, що однією з вагомих причин є відсутність у більшості керівників досвіду використання накопичених масивів цінної інформації про виробничо-господарську діяльність підприємства при підготовці управлінських рішень. Звідси, наявність суперечностей між розроблюваною стратегією та знанням про ступінь використання потенціалу. Вітчизняна практика господарювання стикається зі складністю доступу до інформації самих підприємств про їхнє економічне становище. Це створює так званий інформаційний вакуум насамперед для науковців, на яких покладається завдання розробки моделей і рекомендацій, виходячи зі специфіки діяльності суб'єкта господарювання. У свою чергу, західні спеціалісти, не применшуючи важливості процесу захисту інформації, формують ефективну систему інформаційної безпеки, яка дозволяє шляхом обміну інформацією між зовнішнім і внутрішнім середовищем розширювати можливості бізнесу та забезпечувати максимальну реалізацію потенціалу для досягнення цілей бізнесу, а отже, посилити ефект від господарської діяльності підприємства.

Цільові параметри результативності змінюються залежно від численних інтересів різних груп осіб. Так, для державних контролюючих органів влади основним параметром результативності є переважно фінансові результати діяльності; для власників – фінансова дохідність; для кредиторів – фінансова ліквідність, стійкість до ризиків; для споживачів – ціна, якість, сервісне обслуговування; для персоналу – оплата та умови праці; для постачальників – фінансова надійність; для управлінця об'єктом уваги одночасно всі аспекти діяльності підприємства.

Менеджери, незалежно від того, чи є вони найманими працівниками чи власниками, повинні узгоджувати протягом достатньо тривалого періоду часу суперечливі інтереси різних «елементів» підприємства [18]:

- власників, мета яких – максимальна віддача на вкладений капітал чи максимальна вартість компанії, а значить, найбільш інтенсивне використання ресурсів;
- працівників, мета яких – максимальне особисте задоволення, при чому в найближчій перспективі, що суперечить вимогам віддачі;
- самого бізнесу, що потребує інновацій, вкладення в які обмежує інтереси і власників, і працівників щонайменше на етапі впровадження;
- управлінців, яким потрібні резерви для управлінських маневрів, що суперечить вимогам інтенсивного використання ресурсів тощо.

Тому, не дивлячись на різноманіття економічних інтересів контрагентів, загальний орієнтир системи управління має бути спрямований на виконання стратегічних та оперативних завдань ведення бізнесу.

Для успішного управління підприємством можливе використання різних наборів показників результативності. В практиці аналітичної роботи економічними службами традиційно використовуються такі показники, як фінансові результати діяльності, показники ефективності та соціальні показники, які, однак, не дають змоги всесторонньо та об'єктивно оцінити результативність бізнесу. Серед індикаторів можливостей подальшого розвитку підприємства для управлінців важливого значення набуває структура активів та відповідні джерела їх фінансування; підвищення ділової активності та фінансова стійкість підприємства; прискорення динаміки розвитку виробництва продукції; підвищення її якості і конкурентоспроможності; приріст вартості бізнесу. Необхідне запровадження механізму миттєвого відстеження нефінансових показників, які здійснюють вплив на фінансовий результат [11].

Моніторинг системи управління результативністю використання потенціалу підприємства має стати інформаційною базою для діагностики сукупного потенціалу та окремих елементів щодо їх складу, ступеня використання та відповідності чинникам внутрішнього та зовнішнього середовища в реалізації пріоритетних завдань підприємства і досягнення заданого результату. Такий управлінський нагляд матиме скоріше превентивний характер, основною метою якого є перегляд стратегії розвитку підприємства з огляду на результативність використання його потенціалу, забезпечення економічного росту підприємства шляхом удосконалення існуючих і впровадження нових прогресивних механізмів управління потенціалом.

Висновки і перспективи подальших досліджень. У статті розглянуто основні причини низької результативності роботи вітчизняних підприємств і характеристики, які обмежують їхні можливості. Визначено необхідність систематичного нагляду за рівнем використання потенціалу підприємства, що дозволить відстежувати зміни основних чинників зовнішнього та внутрішнього середовища, аналізувати результати діяльності, вносити корективи в систему управління потенціалом підприємства.

Подальші дослідження будуть спрямовані на вивчення взаємозв'язку між чинниками потенціалу підприємства та показниками результативності; можливості отримання додаткового ефекту за рахунок інформаційної складової; бар'єри та можливості формування інноваційної моделі управління потенціалом вітчизняних підприємств з урахуванням сучасних тенденцій бізнес-середовища.

1. *Ареф'єва О.В., Коренков О.В.* Управління потенціалом розвитку промислових підприємств: Монографія. – К.: ГРОТ, 2004. – 200 с.

2. *Афанасьев Н.В., Рогожин В.Д., Рудыка В.И.* Управление развитием предприятия: Монография. – Х.: ИНЖЭК, 2003. – 184 с.

3. Вікіпедія // uk.wikipedia.org.

4. *Гавва В.Н.* Оценка потенциала предприятия и отрасли. – Харьков: Нац. аэрокосм. у-т «Харьк. авиац. ин-т», 2004. – 287 с.

5. *Карпенко Е.М.* Оценка потенциала промышленного предприятия // Вестник МАИ. – 2007. – Т. 14. – №4. – С. 102–107.

6. *Кокінз Г.* Управление результативностью: Как преодолеть разрыв между объявленной стратегией и реальными процессами. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 315 с.
7. Конкурентоспроможність української економіки / За ред. Б.Є. Кваснюка. — К.: Ін-т екон. та прогнозів. НАН України, 2006. — 96 с.
8. *Краснокутська Н.С.* Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2005. — 352 с.
9. *Лалин Е.В.* Экономический потенциал предприятия: Монография. — Сумы: Университетская книга, 2002. — 310 с.
10. *Лігоненко Л.О.* Дискусійні питання щодо трактування сутності та співвідношення понять «ефективність» і «результативність» управління підприємством // Актуальні проблеми економіки.— 2008.— №10. — С. 207–216.
11. *Ляпіна К.М.* Перспективи становлення малого бізнесу України // Бар'єри і можливості розвитку малого та середнього бізнесу в Україні: Тези доповідей конференції. — К.: Навч.-метод. центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2006. — 116 с.
12. *Поліщук Н.В.* Результативність діяльності суб'єктів господарювання: сутність, оцінка, основи регулювання: Монографія. — К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. — 252 с.
13. *Реген В., Ткаченко Е.А.* Управление комплексным развитием предприятия. — СПб.: Изд-во Вернера Регена, 2006. — 256 с.
14. *Терещенко О.О.* Антикризове фінансове управління на підприємстві: Монографія. — К.: КНЕУ, 2004. — 268 с.
15. *Тищенко А.Н., Кизим Н.А., Догадайло Я.В.* Экономическая результативность деятельности предприятий: Монография. — Х.: ИНЖЭК, 2005. — 144 с.
16. Управління потенціалом підприємства: Навч. посібник / Должанський І.З., Загорна Т.О., Удалих О.О. та ін. — К.: Центр навчальної літератури, 2006. — 362 с.
17. *Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І.* Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2004. — 316 с.
18. Что значит управлять предприятием // Технологии корпоративного управления // www.iteam.ru.
19. *Becker F.G., Fallgatter M.J.* Strategische Unternehmungsführung: Einführung. Erich Schmidt Verlag GmbH&Co, 2005. — 262 с.

Стаття надійшла до редакції 29.12.2008.