

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КІРОВОГРАДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та менеджменту

Кафедра економіки та організації виробництва

РЕЗЕРВИ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ
ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ
ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції
молодих вчених, аспірантів та студентів
25-26 листопада 2009 р.

Кіровоград 2009

Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств України // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів 25-26 листопада 2009 р. – КНТУ. – Кіровоград: ПРВЦ «КОД», 2009. – 344 с.

Редакційна колегія:

д.е.н., проф. Семикіна М.В., к.е.н., доц. Бондаренко Ю.Н., к.е.н., доц. Глух В.М., к.е.н., доц. Добріна А.Н., к.е.н., доц. Журило І.В., к.е.н., доц. Сисоліна Н.П., к.е.н., доц. Стародубцев В.В., к.е.н., доц. Харченко І.В., к.е.н. Романюк Л.М.

За точність статистичних даних, географічних назв, власних імен, цитат та іншої інформації відповідальність несе автор тез.

ЗМІСТ

<i>Августова М.О., студ. гр. ЕК-06, КНТУ (науковий керівник – к.е.н., доц. Сисоліна Н.П.)</i>	
Шляхи вдосконалення управління персоналом виробничого підприємства.....	13
<i>Андроцюк Д., студ. гр. ФК-07-1, КНТУ (науковий керівник – асист. Збаржевецька Л.Д.)</i>	
Аналіз демографічних показників Кіровоградської області.....	15
<i>Андрухова О.О., аспірант, ХНУ</i>	
Логістична стратегія управління витратами промислового підприємства.....	17
<i>Анісімова О.М., к.е.н., доц., Агілера Г.Х., студент, ПДТУ</i>	
Україна на порозі європейських стандартів оплати праці.....	20
<i>Анисимова О. Н., к.е.н., доц., Курская С. Ю., студент, ПДТУ</i>	
Корпоративное управление как результат эволюции организационных систем.....	22
<i>Анісімова О.М. к.е.н., доц., Цибульська А. В., студент, ПДТУ</i>	
Економіко-математичне моделювання і прогнозування впливу ресурсного потенціалу на прибуток підприємства	25
<i>Баранов В.В., к.е.н., доц., Донцова А.Ю., студ. гр. УП-07, КНТУ</i>	
Актуальні проблеми діяльності підприємства в умовах глобальної економічної кризи.....	27
<i>Беззубова М.О., здобувач, ДУ "ІЕП НАНУ"</i>	
Фактори розвитку малого та середнього бізнесу в Україні – емпіричний досвід.....	29
<i>Бережная И.В., д.е.н., проф., Михуринская Е.А., к.е.н., доц.</i>	
Мобилизационно-инновационная модель как условие экономического роста региона.....	32
<i>Биш Ю., студ. гр. ЕМ 07-1, КНТУ (науковий керівник – асист. Фрунза С.А.)</i>	
Оцінка ефективності персоналу як етап управління на підприємстві.....	34
<i>Боковий А.В., студ. гр. ЕК-05-1, КНТУ (науковий керівник – к.е.н., доц. Сисоліна Н.П.)</i>	
Шляхи забезпечення інноваційної активності підприємств України на сучасному етапі.....	37

<i>Болгарина Ю.Б., студ. гр. ЕП-07-2, КНТУ (науковий керівник – к.е.н., доц. Журило І.В.)</i>	
Методи оцінки конкурентоспроможності підприємства	41
<i>Бондаренко Ю.Н., к.е.н., доц., Орлова В.Г., студ. гр. ЕК-05-1, КНТУ</i>	
Важливий резерв підвищення трудового потенціалу	44
<i>Брінцева О.Г., аспірант, КНУ ім. Т. Шевченка</i>	
Оцінка економічної та соціальної ефективності консалтингових послуг з управління персоналом	46
<i>Ванеева І.В., к.т.н., доц., Ромашич Н.В., препод., НАПКС</i>	
Структурные модели коммуникации	49
<i>Василенко В.М., аспірант, ПДТУ</i>	
Управління персоналом промислового підприємства як складової інтелектуального капіталу (теоретичний аспект)	51
<i>Вдовиченко Л.В., ст.викл., Салига Ю., студ.гр. ЕК-05-2, КНТУ</i>	
Чинники підвищення ефективності інвестиційно-інноваційної діяльності.....	54
<i>Вдовиченко Л.В., ст.викл., Шаверська Я., студ. гр. ЕК-05-2, КНТУ</i>	
Оцінка ризиків в проектній діяльності	57
<i>Ветрова Н.М., д.т.н., к.э.н., доц., Кикоть В.И., аспірант, НАПКС</i>	
Проблемы развития малого предпринимательства в АР Крым и г. Севастополе	60
<i>Височина М.В., к.е.н., доц., НАПКБ</i>	
Формування критеріїв вибору методу оцінювання ефективності управління діяльністю підприємства.....	61
<i>Витка Н.Е., ПДТУ (научный руководитель – к.э.н., доц. Анисимова О.Н.)</i>	
Преимущества и недостатки методов количественной оценки рисков	64
<i>Гаркава С.П. студ. гр. ОА-07-2, КНТУ (науковий керівник – асист. Збаржевецька Л.Д.)</i>	
Стимулювання інноваційної політики підприємства.....	67
<i>Гаркавенко А.В., аспірант, КНЕУ ім. В. Гетьмана</i>	
Визначення компетенцій в процесі управління персоналом.....	70
<i>Глаздарьова О.А., студ. гр. ЕК-05-2, КНТУ (науковий керівник – к.е.н., доц. Сисоліна Н.П.)</i>	
Транснаціональні корпорації та їх роль в сучасних міжнародних економічних відносинах	74
<i>Глух В.М., к.е.н, доц., Тімашов А.С. студ. гр. ЕК-09-МБ, КНТУ</i>	
Оперативне управління прибутком підприємства.....	78

<i>Глух В.М., к.е.н., доц., Четвертак Т.І., студ. гр.ЕК-05-2, КНТУ</i> Удосконалення організації робочих місць на дільниці з виготовлення обойм для круглих насосів на ВАТ „Гідросила”. 81	
<i>Головка В.В., студ. гр. ФК-07-2, КНТУ (науковий керівник –</i> <i>асист. Збаржевецька Л.Д.)</i>	
Ринок праці спеціалістів з вищою освітою	83
<i>Горюнов С.В., студ. гр. ФК-07-1, КНТУ (науковий керівник –</i> <i>асист. Збаржевецька Л.Д.)</i>	
Безробіття та макроекономічна стабільність в Україні	86
<i>Губар А.А., студ. гр. МФ-51, ДВНЗ "УАБС НБУ" (науковий</i> <i>керівник – к.е.н, доц. Гриценко Л.Л.)</i>	
Перспективи застосування реальних опціонів для оцінки інвестиційних проектів	89
<i>Гуменна О.В., к.е.н, доц., НУ "КМА"</i>	
Розвиток корпоративної соціальної відповідальності бізнесу як фактору формування інноваційної економіки	92
<i>Гулько В.І., аспірант, КНТУ</i>	
Використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення Черкаської області у 2000-2006 рр.....	94
<i>Даневич М.В., аспірант, КНТУ</i>	
Трансформація вимог до рівня кваліфікації працівників підприємств в умовах глобалізації	99
<i>Діхтярук О. А., студ. гр. 51, Петухова І. С., студ. гр. 51, УДПУ</i> <i>ім. П. Тичини</i>	
Інноваційні механізми управління ресурсним обміном	101
<i>Добріна А.Н. к.е.н., доц., Артеменко О. студ. гр. ЕК-06, КНТУ</i>	
Комплексний аналіз та оцінка використання ресурсів підприємства	104
<i>Добріна А.Н. к.е.н., Шурупов В.В. студ. гр. ЕК-05-2, КНТУ</i>	
Методологічні аспекти оцінки ефективності використання трудоу ресурсів	107
<i>Другаля Н.О., студ. гр. ЕМ-07-1, КНТУ (науковий керівник –</i> <i>асист. Фрунза С.А.)</i>	
Методи оцінки персоналу на підприємстві	109
<i>Жеребченко Т.І., аспірант, КНТУ</i>	
Ефективність праці працівників загальноосвітніх навчальних закладів	113

<i>Жилун І.Г., студ. гр. ФК-07-2, КНТУ (науковий керівник – асист. Василенко Л.П.)</i>	
Фактори розвитку шноваційного підприємства	115
<i>Журило І.В., доц., к.е.н.; Скічко Г.Л., студ. гр. ЕК-05-1, КНТУ</i>	
Теоретичні основи управління конкурентними перевагами підприємства	120
<i>Зборчий М.А., студ. гр. ДМ-05, КНТУ (науковий керівник – асист. Нісфоян С.С.)</i>	
Система управління персоналом дорожньо-будівельних підприємств	123
<i>Зматченко А.М., студ. гр. ЕК-05-1, КНТУ (науковий керівник – асист. Журило І.В.)</i>	
Формування цінової політики підприємств хлібопекарної промисловості	127
<i>Иценко Н.А., к.е.н., КНТУ</i>	
Зарубіжний досвід стимулювання праці на підприємстві	130
<i>Калина А.В., к.е.н., доц., КНЕУ ім. В. Гетьмана</i>	
Програмний підхід до керування соціально-економічними важелями продуктивності праці.....	133
<i>Капранова Л.Г., ст. препод., Кебало Ю. А., студент, ПДТУ</i>	
Проблемы процесса привлечения прямых иностранных инвестиций в экономику украины	135
<i>Ключник А. П., аспірант, ПДТУ</i>	
Теоретичні аспекти управління персоналом промислових підприємств	137
<i>Коваленко Н.С., аспірант, КНТУ</i>	
Соціальне партнерство як резерв економічного розвитку підприємств Кіровоградщини	139
<i>Коваленко О.В., викл., ЧДТУ</i>	
Інвестиційна привабливість промислових підприємств в умовах фінансово-економічної кризи	143
<i>Кожухар Ю.М., студ. гр. ОА-07-2, КНТУ (науковий керівник – асист. Василенко Л.П.)</i>	
Оцінка інвестиційної діяльності на підприємстві	146
<i>Колос Ю.Ю., аспірант, КНТУ</i>	
Про напрямки удосконалення формування трудового потенціалу в регіонах.....	150

<i>Кондрацька О.В., аспірант, КНЕУ ім. В. Гетьмана</i> Роль процесу інтелектуалізації у формуванні попиту на працю.....	154
<i>Кривдюк М.С., студ. гр. ФК-07-2, КНТУ (науковий керівник – асист. Збаржевецька Л.Д.)</i> Підвищення інноваційної привабливості підприємств.....	156
<i>Криворучко А.С., аспірант, ХНЕУ</i> Удосконалення управління організаційною культурою на підприємстві.....	159
<i>Крячко А.В. студ. гр.ЕК-05-2, КНТУ (науковий керівник – к.е.н., доц. Добріна А.Н.)</i> Теоретичні та методологічні засади оцінки вартості підприємства.....	163
<i>Курилюк А., студ. гр. ЕМ 07-1, КНТУ (науковий керівник – асист. Фрунза С.А.)</i> Підвищення конкурентоспроможності регіонів України.....	166
<i>Лавриненко Л.М., к.е.н., ст. н.с., ДУ "ІЕП НАНУ", Липко В.В., студ. гр. МО-61, ВМУРоЛ "Україна"</i> Якість освіти як індикатор рівня життя населення.....	169
<i>Ланкова Ю. В., аспірант, ПДТУ</i> Логістика як засіб підвищення конкурентоспроможності підприємства.....	171
<i>Лебедева Л.В., ст. викл., Дяченко Т.В., студ. гр. ТМ-06, КНТУ</i> Систематизація факторів автоматизованного визначення допоміжного часу при нормуванні праці.....	174
<i>Лисенко А. М., к.е.н., доц., Горбенко А.О., студ. гр. ОА-05-3С, КНТУ</i> Вдосконалення управління персоналом на основі узгодження кадрової політики і стратегії розвитку підприємства.....	177
<i>Лисенко А.М., к.е.н., доц., Дзюбенко В.С., студ. гр. ОА-05-3С, КНТУ</i> Інвестиційна привабливість суб'єкта господарювання та її роль в активізації інвестиційних процесів.....	180
<i>Лісогор Л.С., д.е.н., ІДСД НАНУ</i> <i>Бевз З.В., аспірант, КНТУ</i> Методичні підходи до організації моніторингу соціально- трудових відносин.....	182
<i>Лісогор Л.С., д.е.н., Збаржевецька Л.Д., асист., КНТУ</i> Демографічні аспекти формування інноваційної компоненти трудового потенціалу.....	185

<i>Лубкін С. Д., студент, НУ "КМА" (науковий керівник – к.е.н., доц. Гумена О.В.)</i>	
Огляд основних концепцій управління персоналом та впровадження сучасних методів менеджменту на підприємстві.....	188
<i>Макоцьоба М.В., аспірант, ІДСД НАНУ</i>	
Людський розвиток як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств і регіонів.....	190
<i>Максим'юк Д.М., студент, НУ "КМА" (науковий керівник – к.е.н., доц. Гумена О.В.)</i>	
Визначення оптимального рівня цін на товари, що не є предметами розкошу, але вимагають короткострокових заощаджень більшості споживачів	193
<i>Матієнко С.С., викладач, здобувач, КНТУ</i>	
Проблеми та напрямки активізації інноваційної праці у вищих навчальних закладах.....	195
<i>Матко М.С., студ. гр.ЕК 05-2, КНТУ (науковий керівник – викл. Матієнко С.С.)</i>	
Проблеми управління розвитком виробничого потенціалу	198
<i>Мезенцева О.М., аспірант, КНТУ</i>	
Концептуальні основи розвитку малих підприємств в регіоні	202
<i>Мельник А.М., студ. гр. ОА-07-2, КНТУ (науковий керівник – асист. Збаржевецька Л.Д.)</i>	
Пошук шляхів удосконалення управління людського капіталу на підприємствах	206
<i>Мельничук К.С., аспірант, УДПУ ім. П. Тичини</i>	
Механізм управління оборотними активами підприємств	210
<i>Наумова О.О., аспірант, КНЕУ ім. В. Гетьмана</i>	
Розвиток інноваційної діяльності працівників на підприємстві.....	213
<i>Нгуєн В.В., студ. гр. ФК-07-2, КНТУ (науковий керівник – асист. Збаржевецька Л.Д.)</i>	
Інвестиції в людський капітал: особливості, класифікація, джерела	215
<i>Невдаха О.Ю., студ. гр. ЕП-07-2, КНТУ (науковий керівник – к.е.н., доц. Журило І.В.)</i>	
Проблеми конкурентоспроможності продукції автомобільної промисловості	218

<i>Нестерова О.О., аспірант, КНУ ім. Т. Шевченка</i> Аутсорсинг кадрових процесів в системі управління підприємством	221
<i>Нісфоян С. С., асист. КНТУ</i> Проблеми та перспективи транспортного комплексу України	224
<i>Овеченко А. В., студ. гр. ФК-07-2, КНТУ (науковий керівник – асист. Збаржевецька Л.Д.)</i> Ринок праці України в умовах виходу з економічної кризи	226
<i>Орлова А.А., здобувач, КНТУ</i> Прогнозування потреби у робітничих кадрах як складова ефективного розвитку економіки регіону	228
<i>Панченко В.А., аспірант, ПУСКУ</i> Тенденції розвитку торгівлі в ринкових умовах господарювання	231
<i>Пасєка А.С., аспірант</i> Вимірювання та комплексна оцінка продуктивності праці на сучасному етапі	233
<i>Пасєка С.Р., к.е.н., доц., Козюменко С.В., студент</i> Інвестиції в розвиток персоналу як фактор підвищення продуктивності праці	236
<i>Пасічник М.С., студ. гр. ФК-07-2, КНТУ (науковий керівник – к.е.н., доц. Добріна А.Н.)</i> Проблема безробіття в Україні та шляхи їх подолання.....	239
<i>Петренко А.М., студ. гр. МД-2-06, ХРІ НАДУ ПУ (науковий керівник – к.і.н., доц. Козуб В.П.)</i> Мотивація персоналу підприємства як фактор підвищення продуктивності праці	242
<i>Плешков П.Г., к.т.н., доц., Савеленко І.В., асист., КНТУ</i> Техніко-економічні аспекти економії енергоресурсів в енергосистемі України.....	245
<i>Полтавець М.М., викл., КНТУ</i> Енергетичне забезпечення промислового підприємства: системний підхід	247
<i>Поперечна Т., студ. гр. ЕК -05-2, КНТУ (науковий керівник – к.е.н., доц. Харченко І.В.)</i> Сутність конкурентоспроможності продукції.....	250

<i>Пустовіт М.В., аспірант, КНТУ</i>	
Вплив інтернаціоналізації людських ресурсів країни на конкурентоспроможність вітчизняного трудового потенціалу	254
<i>Ратніков Д.Г., здобувач, ІДСД НАНУ</i>	
Рекомендації щодо розробки програми підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону	257
<i>Резніченко О.О., викл., Насипайко Д.С., асист., КНТУ</i>	
Методи оцінки людського капіталу підприємства	260
<i>Родічева І.С., аспірант, ІДСД НАНУ</i>	
Ефективність управління державною службою зайнятості: макроекономічний аспект	262
<i>Романович О.В., студ. гр. ЕК-05-1, КНТУ (науковий керівник – к.е.н., доц. Журило І.В.)</i>	
Стратегічні завдання та пріоритети діяльності дорожньої галузі України	265
<i>Романюк Л.М., к.е.н., ст. викл., КНТУ</i>	
Формування стратегії управління персоналом	268
<i>Романюк Л.М., к.е.н., ст. викл., Коровко Н., студ. гр. ЕК-05-2, КНТУ</i>	
Стимулювання інноваційного розвитку	272
<i>Руденко Ю.В., студ. гр. ФК-07-2, КНТУ (науковий керівник – к.е.н., доц. Добріна А.Н.)</i>	
Аналіз співвідношення мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму	274
<i>Рябоволик Т.Ф., аспірант, Мажейка В.О., студ. гр. УП-07, КНТУ</i>	
Вплив інноваційної діяльності на економічну стійкість підприємства	276
<i>Савеленко В.Т., викл., КТМСГ,</i>	
<i>Савеленко Г.В., асист., КНТУ</i>	
Обґрунтування оптимальних норм мінеральних добрив для запланованої врожайності.....	279
<i>Савеленко В.Т., викл., КТМСГ</i>	
<i>Савеленко Г.В., асист., КНТУ</i>	
Оптимізація розрахунку врожайності сільськогосподарських культур.....	282
<i>Салига М.О., студент, Лисюк О.С., студент, УДПУ ім. П. Тичини (науковий керівник – Чвортко Л.А.)</i>	
Заробітна плата як одна із складових мотиваційного механізму.....	285

<i>Саравас В.О., студент, ПДТУ (науковий керівник – к.е.н., доц. Анісімова О.Н.)</i>	
Розвиток інноваційної діяльності на підприємствах України	288
<i>Святохо Н.В., здобувач, НАПКБ</i>	
Зміна парадигми підприємницької діяльності з урахуванням екологічних вимог	290
<i>Семикіна А.В., студ. гр. ЕП-07, КНТУ</i>	
Купівельна спроможність оплати праці як чинник продуктивної праці персоналу підприємства	293
<i>Сметана О.І., студ. гр. ЕК-05-2, КНТУ (науковий керівник – к.е.н., доц. Журило І.В.)</i>	
Особливості маркетингової діяльності енергопостачальних компаній в умовах енергоринку	297
<i>Тертична Л.І., к.е.н., доц., Шемент Ю.Ф., студ гр. ЕП-05-М, ПДТУ</i>	
Конкурентоспроможність продукції як форма реалізації інтелектуального капіталу організації	300
<i>Ткаченко В.В. студ. гр. ЕК05-2, КНТУ (науковий керівник – викл. Матієнко С.С.)</i>	
Вибір методу управління витратами	302
<i>Фрунза С.А., асист., КНТУ</i>	
Система формування політики управління фінансовими ресурсами аграрних підприємств	307
<i>Харченко І.В., к.е.н., доц., Кубанова В., студ. гр. ЕК-05-2, КНТУ</i>	
Щодо методу вибору пріоритетів інвестування	310
<i>Харченко С.В., аспірант, КНЕУ ім. В. Гетьмана</i>	
Потенціал підприємства як основа управління розвитком підприємства	313
<i>Харченко Т.Г., асист., ПДТУ</i>	
Вдосконалення методики розробки маркетингової стратегії підприємства	315
<i>Цветкова И.И., к.е.н., доц.</i>	
Кадровая безопасность промышленных предприятий	318
<i>Чаплыгина Ю.С., ХНЭУ</i>	
Стратегические направления в антикризисном управлении персоналом	320
<i>Чвертко Л.А., к.е.н., доц., Бручковська Н.О.</i>	
Мотиваційні основи інноваційної праці як фактор забезпечення конкурентоспроможності підприємств	323

<i>Чернушкіна О.О., к.е.н., ХНУ</i>	
Особливості функціонування державних підприємств за умов кризової економіки	326
<i>Чорнорук А.А., студ. гр. МД-2-06, ХРІ НАДУ ПУ (науковий керівник – к.і.н., доц. Козуб В.П.)</i>	
Шляхи забезпечення інноваційної активності підприємств.....	329
<i>Шеремет Я.О. студ. гр., ОА-07-2, КНТУ (науковий керівник – асист. Василенко Л.П.)</i>	
Фактори, що впливають на трудову мобільність та економічну активність населення України	332
<i>Шинкаренко О.М., к.е.н., доц., Туйнова А.В., студ. гр. БО-86, ЧДТУ</i>	
Аналіз факторів і резерви підвищення продуктивності праці	336
<i>Яворська Т.А., асист., Майданик Д., ФК-07-2, КНТУ</i>	
Демографічні передумови відтворення людського потенціалу Кіровоградської області	339
<i>Янищівський В. М., аспірант,РВПСУ НАНУ</i>	
Соціальний капітал як фактор конкурентоспроможності підприємств регіону	342

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Основою будь-якого виробничого підприємства і його головним багатством є люди. При цьому сьогодні людина стала не тільки ключовим і самим коштовним «ресурсом» підприємства, але і самим дорогим. Ефективно діюче підприємство прагне максимально ефективно використовувати своїх працівників, створюючи всі умови для найбільш повної віддачі співробітників на роботі і інтенсивному розвитку їхнього потенціалу.

Метою статті є дослідження управління персоналом виробничого підприємства і визначення шляхів його вдосконалення.

Сучасне підприємство в основу своєї кадрової політики повинно закласти три базових принципи щодо управління персоналом: персонал-стратегія; кадрова логістика; кадрова компетенція.

Ці принципи охоплюють всі аспекти кадрової діяльності: систему кадрового планування підприємства; методи і джерела задоволення кадрових потреб; систему оцінки і добору кандидатів на заміщення вакантних посад; рішення проблем адаптації прийнятого на роботу персоналу; систему безупинного удосконалювання кваліфікаційного рівня працівників; атестацію керівників і фахівців; формування кадрового резерву; формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективах підрозділів підприємства, прищеплювання працівникам цінностей і норм, прийнятих на підприємстві, підвищення корпоративної культури.

Основу концепції управління персоналом підприємства останнім часом складає зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти у відповідності із завданнями, що стоять перед підприємством.

В сучасній світовій практиці управління персоналом на підприємствах застосовують такі підходи, як американський,

японський та західноєвропейський.

Використовуючи досвід діяльності зарубіжних компаній, пропонуємо деякі підходи щодо покращення (вдосконалення) управління персоналом виробничого підприємства, що сприятиме підвищенню ефективності використання людського фактору на виробництві.

На нашу думку, однією з найважливіших складових ефективної діяльності фірми є високий рівень уваги до працівників, що сприяє створенню умов для їхнього саморозвитку та самовдосконалення, враховуючи важливе значення корпоративної культури на життєдіяльність підприємства. Кадрові та управлінські органи повинні першочергово увагу приділяти саме удосконаленню кадрової роботи.

Керівникам вітчизняних підприємств важливо приділяти особливу увагу системам мотивації за впровадження різноманітних нововведень. Використовуючи такий підхід, більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, розмір яких залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки в загальному обсязі виробництва.

Взявши за приклад західну методіку, пропонуємо спробувати застосувати на підприємствах систему індивідуалізації заробітної плати на підставі оцінки конкретних заслуг працівника. Механізм індивідуалізації заробітної плати включає як диференціацію умов наймання, так і регулярну оцінку заслуг персоналу безпосередньо в процесі трудової діяльності [1].

В якості ще одного методу вдосконалення управління персоналом на виробничому підприємстві, пропонуємо спробувати керівництву залучати своїх підлеглих до управління, а саме: брати участь працівників в управлінні працею та якістю продукції на рівні виробничого цеху чи іншого такого ж підрозділу; створити робітничі ради або спільні комітети робітників і менеджерів; запровадити систему участі персоналу в одержаному прибутку; надати змогу брати участь представників найманої праці в роботі дирекції. Відзначимо, що майже 25% американських фірм з кількістю працівників понад 500 осіб мають в організаційній структурі управління ради

робітників чи спільні комітети робітників та адміністрації [2].

Корпоративна культура є суттєвим інструментом підвищення рівня управління персоналом через її розвиток. Отже, рекомендуємо керівництву проводити церемонії святкування відкриття нових (модернізація) виробництв, Нового року, відзначати дні народження службовців, проводити спільні сніданки й обіди тощо, організовувати спортивні зустрічі, групові туристичні поїздки, заохочуючи неформальні зв'язки між керівниками і службовцями.

Функціонування вітчизняних підприємств пов'язане із такими негативними явищами, як використання в управлінні застарілих підходів, відсутність нових заходів щодо розвитку персоналу, систем мотивації ефективної праці тощо. Отже для того, щоб створити дієву систему менеджменту на підприємстві, розробити власну фірмову філософію управління персоналом, слід виходити з досвіду провідних світових компаній, а крім того, накопичувати власний досвід роботи з українськими працівниками, враховуючи їх особисті якості.

Література

1. Громова Н.Н. Кадровое прогнозирование: Учебник – М: 1993. – 245с.
2. Палеха Ю.І., Кудін В.О. Культура управління та підприємництва: Навчально-методичний посібник. – К.: МАУП, 1998. – 96с.

Андрощук Д., студ. гр. ФК-07-1
Кіровоградський національний технічний університет

АНАЛІЗ ДЕМОГРАФІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ

За останні роки в Україні виникла гостра демографічна криза, яка тягне за собою ряд негативних наслідків. Поряд з тим можна прослідкувати цю тенденцію по регіонах окремо, так як кожен регіон має свої показники: деякі мають позитивні показники приросту, інші – негативні. Метою дослідження є детальне висвітлення демографічної проблеми в межах Кіровоградського регіону. Населення області кожен рік скорочується, знижується частка міського та сільського населення одночасно, підвищується від'ємне сальдо міграцій. Тому зараз є досить

актуальним дослідження цієї проблеми та вирішення демографічної ситуації. Адже процес зменшення населення має свої причини, які потребують вирішення – так як регіон знаходиться у кризовому демографічному становищі (табл. 1).

Таблиця 1

Загальна динаміка чисельність населення Кіровоградської області, 2005-2009рр., тис. чол.

	2005	2006	2007	2008	2009
Все населення	1068,7	1053,1	1039,7	1027,0	1022,2
Міське	652,4	644,3	637,7	631,7	629,5
Сільське	416,0	408,8	402,0	395,3	392,6

Але, безперечно, локально вирішити її буде неможливо, а точніше дуже важко, так як кардинальна зміна ситуації потребує значних капіталовкладень з боку влади. Тому потрібно розглянути суть проблеми та її причини, що є досить важливим не лише в рамках розвитку соціально-економічної ситуації регіону, але і підвищенням розвитку трудового потенціалу країни в цілому.

Аналізуючи подану інформацію (табл. 2) ми можемо бачити стрімке падіння народжуваності, збільшення еміграції, що негативно вплинуло на чисельність населення.

Таблиця 2

Показники руху населення Кіровоградської області у січні-липні 2008-2009 рр.

Роки	Природний рух населення			Механічний рух населення		
	Кількість народжених	Кількість померлих	Приріст (скорочення)	Число прибулих	Число вибулих	Приріст (скорочення)
2008	5850	11495	-5645	6299	7512	-1213
2009	6365	10775	-4410	5920	6276	-356

Чинниками, що спричинили таку динаміку є, насамперед, соціально-економічний стан у регіоні. Адже Кіровоградська область є однією з депресивних областей України, маючи при цьому значні запаси корисних копалин. Поряд з тим санітарно-гігієнічні умови життя населення, тобто екологічний стан регіону бажав би бути кращим. Область розміщена на уранових рудах, через її територію проходять буровугільний та залізорудний басейни, розташовані видобувні шахти – що

призвело до забруднення, рівень якого сягає критичного. Регіон належить до другого типу ринків праці, що характеризується низькою мобільністю трудових ресурсів, значним рівнем безробіття. Звідси можна судити про значну еміграцію працездатного населення, тобто відтік трудового потенціалу, а отже механічне зменшення кількості населення. Ще одним фактором, що впливає на природний приріст населення є рівень якості медичного обслуговування. Обласна медична сфера має ряд недоліків, які безпосередньо впливають на динаміку населення: неповна забезпеченість лікарень кваліфікованими кадрами медичним обладнанням, транспортом.

Отже, під впливом перерахованих факторів ми можемо говорити про кризову ситуацію, яка склалася в даному регіоні. А саме – за наявності значного рівня безробіття та неспроможності забезпечити населення області робочими місцями, жахливого стану екології, медичного обслуговування – народжуваність на Кіровоградщині різко знижується. Поряд з тим, за даними статистики, в Кіровоградському регіоні існує значний показник дитячої смертності, яка пов'язана зі станом набутого або патологічного, під впливом екологічного стану, характеру – медичного обслуговування.

Проблемною ситуацією по вище перелічених питання потрібно займатися негайно. Розвиток спорту в регіоні, запровадження волонтерських та громадських організацій для молоді, запровадження соціальних програм для покращення демографічної ситуації, яка знаходиться на майже кризовому рівні, допомога малозабезпеченим та багатодітнім сім'ям – це невеликий перелік того на чому потрібно б було акцентувати увагу для початку позитивних зрушень в демографічній ситуації Кіровоградської області.

Андрухова О.О., аспірант
Хмельницький національний університет

ЛОГІСТИЧНА СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Вдосконалення наявних інструментів управління є особливо

актуальною за умов зниження платоспроможного попиту населення на багато видів товарів і послуг, що характерно для кризового стану економіки, який нині носить глобальний характер. Фінансово-економічна криза особливо вразила Україну, яка постачала на зовнішні ринки переважно сировину і продукцію первинної переробки, попит на яку різко знизився. Вихід із кризи вітчизняної економіки можливий лише на основі її інноваційного оновлення, яке для багатьох виробничих підприємств реалізується через логістичну стратегію.

Проблемам впровадження нових методів та інструментів управління виробничо-господарською діяльністю промислових підприємств, а також опанування суб'єктами господарювання противитратного механізму діяльності, присвячені дослідження провідних вчених України: М.Г.Белопольського, О.С.Поважного, М.Г.Чумаченка, Л.М.Саломатіної, А.М.Турило, Ю.Б.Кравчука та ін. При цьому здебільшого увага науковців приділялась питанням мінімізації негативних наслідків організаційних змін, пов'язаних із реструктуризацією підприємств, переналагоджуванням виробництва, питанням оптимізації товарного асортименту тощо. Проте диверсифікація потребує переналагоджування не лише виробництва, а й існуючих товарно-матеріальних потоків, що робить актуальною проблему оптимального вплітання нових товарних позицій у існуючі логістичні ланцюжки й схеми. Важливо також здійснювати організаційні зміни за мінімальних втрат динаміки розвитку. Тому метою даного дослідження визначено з'ясування можливостей логістики у плануванні стратегії диверсифікованого зростання. Головна небезпека впровадження нової стратегії пов'язана з проблемами ефективного управління різнорідними видами діяльності, що потребує професіоналізму ключових фахівців у багатьох сферах діяльності. Внаслідок диверсифікації структура підприємства змінюється - із вузькоспеціалізованого воно перетворюється на багатогалузеве, що несе певні загрози для функціональних служб менеджменту. Це стосується і зміни руху товарно-грошових та інформаційних потоків, які належать до компетенції логістики. Тому можна висловити припущення, що деякі проблеми, які виникають при впровадженні логістичної стратегії зростання, можуть бути вирішені за допомогою логістики. Це

показано у табл. 1 з використанням матеріалів, наведених у [1].

Очевидно, що при розробленні стратегії важливо бачити можливості оптимізації обсягів змін не лише внутрішнього середовища підприємства, а й його бізнес-контексту - зокрема, зв'язків із партнерами, задіяними у технологічному, постачальницькому та розподільчому ланцюжку. І тільки тоді можна досягти

Таблиця 1

Проблеми планування стратегії диверсифікованого зростання та можливості логістики у їх вирішенні

Проблеми	Можливості логістики у вирішенні проблем, пов'язаних з диверсифікацією
Стратегічні	
Невизначеність, високий рівень ризику; труднощі з'ясування реальних конкурентних умов для нового напрямку роботи; необхідність постійної інноваційної діяльності	Розробка схем та налагодження потоків отримання інформації (інформаційна логістика)
Технологічні	
Потреба у нових технологіях; ускладнення виробничо-збутової системи; залежність від масштабів наявного виробничого та торгово-збутового потенціалу; просторова і часова технологічна розірваність	Вдосконалення схем транспортної логістики
Економічні	
Збільшення витрат, пов'язаних з залученням нових постачальників і освоєнням нових ринків збуту; значні капітальні вкладення і складнощі залучення інвестицій; зниження обсягів реалізації та прибутку за старими товарами	Зменшення витрат можливе за ефективних логістичних схем постачання й збуту
Управлінські	
Підвищення складності міжфункціональної взаємодії менеджменту; потреба у створенні єдиної методологічної бази інформаційного обміну; потреба у встановленні обґрунтованих критеріїв оцінки компетентності	Розробка ефективних схем внутріfirmової логістики; вдосконалення системи документообігу

максимального ефекту, коли оптимізація стосуватиметься сумарних матеріальних потоків усього ланцюжка виготовлення й реалізації продукції. Отже, при плануванні стратегії зростання важливо проаналізувати існуючі логістичні схеми, здійснити їх експертизу з метою виявлення можливостей вдосконалення, яке потрібно логічно вписати у сценарій майбутніх змін, що

супроводжуватимуть процес реалізації нової стратегії.

Література

1. Цогла О.О. Переваги та недоліки стратегії диверсифікації діяльності підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 5. – С. 148-152.

Анісімова О.М., к.е.н., доц., Агілера Г.Х., студент
Приазовський державний технічний університет

УКРАЇНА НА ПОРОЗІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Необхідною складовою процесу виробництва, вживання і розподілу створеного продукту є праця працівників, що виражається у вигляді нарахованої заробітної плати, яка повинна відповідати кількості і якості витраченої ними праці. Тому саме винагорода за працю, її розмір у вигляді нарахованої заробітної плати є важливим способом підвищення зацікавленості робітників у результатах своєї праці. На даний час в Україні виникли передумови до переходу на європейські стандарти оплати праці. Президентом України Ющенко В.А. був підписаний законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно погодинної оплати праці».

Проблемам дослідження оплати праці присвячено багато праць таких видатних вітчизняних і закордонних вчених як, Г.Емерсон, Ф.Тейлор, Ю.П.Кокин, Н.Д.Лук'янченко, Еськов А.

Метою роботи є виявлення позитивних та негативних аспектів внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно погодинної оплати праці.

Стаття 43 Конституції України каже про те, що кожна людина має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Тим самим за людиною, що працює, закріплюється її законне право на отримання заробітної плати. Згідно Кодексу Законів України «Про Працю» заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за

виконану ним роботу. Тим самим зі сторони роботодавця заробітна плата є не тільки обов'язковим платежем за виконану роботу та надані послуги, але є і заохочувальною ланкою, а точніше невід'ємною складовою у процесі забезпечення росту продуктивності праці персоналу та підприємства.

Заробітна плата в своїй сутності не обмежується максимальним розміром, але державою встановлюється її мінімальний розмір. Тобто мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю, у склад якої не входять доплати, надбавки, компенсаційні виплати та нижче якої не може здійснюватися оплата за виконану робітником місячну, а також, погодинну норму праці. У 2009 році мінімальна заробітна плата для працездатних осіб складає 669 грн. з розрахунку на місяць.

Розроблений О. Зарубінським і Ю. Литвином законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно погодинної оплати праці» 25 червня 2009 року був підписаний Президентом України Ющенко В.А. Закон передбачає введення в Україні погодинної заробітної плати. У свою чергу на Кабінет Міністрів України покладений обов'язок у двомісячний строк з дня опублікування цього Закону:

- ✓ розробити та затвердити в установленому порядку механізм визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі;
- ✓ підготувати та подати до Верховної Ради України пропозиції щодо внесення змін до законів України, що впливають із цього Закону;
- ✓ привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;
- ✓ забезпечити перегляд міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів, що суперечать цьому Закону.

Це питання розглядалося ще у 2007 році, тоді передбачувалося, що мінімальна погодинна ставка заробітної плати за некваліфіковану працю буде складати 2 грн. (тобто в перерахунку на місячну заробітну плату 320 грн.), за кваліфіковану - 5 гривень (800 грн.), у 2008-2009 роках передбачувалося платити за некваліфіковану працю 10 грн. за годину (1600 грн.), за кваліфіковану працю — 25 грн.(4000 грн.)

Але за розрахунками статистиків навіть якщо мінімальна погодинна оплата від 2,40 до 2,70 грн., це обійдеться бюджету у додаткові 6 млрд. грн. Тому на даний час питання про розмір мінімальної погодинної заробітної плати залишається відкритим.

Погодинна система оплати праці в Україні існує ще з часів Радянського Союзу. Зараз вона, зокрема, діє у школах, вузах і т.п. Але ще у 2001 році Міжнародна організація праці (МОП) визнала, що заробітна плата менша \$3 за годину прирікає людину на напівголодне існування. Тобто навіть якщо брати для порівняння запропоновану експертами мінімальну вартість однієї години праці громадянина України 2 грн. 40 коп., то виходить, що це у 6,2 рази нижче того “напівголодного” рівня.

На сьогоднішній день середній рівень погодинної заробітної плати у Європі -11 євро, що дорівнює 118,58грн за обмінним курсом НБУ на 20.06.09, в США - більш \$7=53,55грн. за обмінним курсом НБУ на 20.06.09. Як вважають експерти Інституту економічних досліджень і політичних консультацій, Кабмін повинен буде розробити методику розрахунку ставки погодинної оплати праці так, щоб вона не перевищувала 3-4 грн., бо платити по 10 грн. за годину, як передбачалося раніше при обговоренні закону, не зможе, перш за все сама держава.

Позитивні сторони нововведення: по-перше, це дозволить забезпечити мінімальні гарантії в оплаті праці при застосуванні суб'єктами господарювання погодинної оплати праці. По-друге, це дозволить розширити сферу застосування погодинної оплати праці і привабить до роботи ширше коло осіб з обмеженими можливостями щодо повної зайнятості. По-третє, у деякій мірі допоможе соціально захистити працівника. Негативні сторони полягають у тому, що бюджет на 2009 рік не розрахований на підняття стандартів оплати. При цьому є вірогідність що “зайві” робітники можуть бути викинуті на вулицю, а ті, що залишилися будуть переведені на неповний робочий день. Також Національна конфедерація профспілок України (НКПУ) вважає, що Україна не готова до введення мінімальної почасової оплати.

Анисимова О. Н., к.е.н., доц., Курская С. Ю., студент

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК РЕЗУЛЬТАТ ЭВОЛЮЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Организационная структура создает некоторый каркас, который является основой для формирования отдельных административных функций. Поэтому формирование оптимальной организационной структуры управления с минимальными на нее затратами является залогом успеха развития предприятия. Поэтому выбор организационной системы управления является актуальной проблемой для предприятий.

Целью является рассмотрение эволюции становления организационных систем управления предприятий.

Рассмотрением эволюции становления организационных систем управления занимались Лагоша Б.А., Маркович В.Г., Дегтярёва Т.Д., Евенко Л.И., Раппопорт В.С., Модин А.А. и др.

Структура организации устанавливает ответственность подразделений организации за тщательное исследование отдельных элементов внешнего окружения и за передачу к соответствующим точкам информации о событиях, требующих особого внимания. С понятием структуры организации тесно связано понятие об иерархических взаимосвязях. Все большее количество организаций имеют иерархическую природу. Почти каждая организация состоит из подразделений, которые делятся на более мелкие организационные единицы, дробящиеся в свою очередь на еще более мелкие части. В классической теории организации понятию иерархической структуры соответствует так называемый «принцип лестницы». Этот принцип предполагает деление власти и ответственности по вертикали иерархии и распределение обязанностей между подразделениями.

С развитием общества, социальных и экономических изменений, организационная структура предприятий в целом подвергалась изменениям. Так, во времена СССР для экономических отношений была характерна плановая экономика. Предприятия выполняли государственный заказ и в функции руководства предприятиями не входило установление

цен, анализ внешней и внутренней среды, сбыт продукции и т.д. Поэтому в данный период в целом организационная структура предприятий предполагала следующую структуру: главная дирекция, главный инженер, дирекция по качеству, дирекция по персоналу, дирекция по безопасности, бухгалтерия.

После распада СССР и перехода на рыночные отношения произошло изменение и в структурах организационных систем предприятий. С переходом на рыночные отношения каждому предприятию необходимо было сформировать свои рынки сбыта, самостоятельно управлять заказами, устанавливать цены, заниматься сбытом продукции, анализировать внешнюю и внутреннюю ситуации и соответственно самостоятельно планировать развитие предприятия в будущем. Данные обстоятельства внесли расширения в организационную структуру предприятий, которая в целом выглядит следующим образом: главная дирекция, главный инженер, финансовая дирекция, дирекция по качеству, дирекция по сбыту, коммерческая дирекция, дирекция по персоналу, дирекция по безопасности. Таким образом, на предприятиях стали появляться финансовые, коммерческие, маркетинговые отделы. Расширение административных функций управления привело к повышению затрат на их содержание, а соответственно к увеличению себестоимости производимой продукции.

Смягчением и решением данной проблемы стало появление объединений путем слияний и поглощений предприятий. Преимуществом данного способа объединения является объединение многих функций управления, таких как управление маркетингом, сбытом продукции, формирование цен на продукцию и т.д. Примером в данном направлении может служить ООО «Метинвест Холдинг», которая имеет корпоративную структуру управления. Группа Метинвест – вертикально интегрированная компания с сильными позициями на всех этапах цепочки создания стоимости: от добычи угля и руды до поставки конечного продукта потребителям. Компания имеет дивизиональную структуру построения бизнеса, что в наибольшей степени соответствует базовым принципам: обеспечивать высокую инвестиционную привлекательность и прозрачность корпоративной структуры.

Высшими органами управления компанией являются

Наблюдательный Совет (стратегическое управление) и Правление (оперативное управление). Корпоративный центр является ядром управления и центром принятия наиболее значимых стратегических решений Группы Метинвест. В рамках ООО «Метинвест Холдинг» централизованы следующие функции управления компанией: управление финансами и информационными технологиями, стратегическое планирование, управление инвестициями, координация процессов слияния и поглощения, управление персоналом, PR, администрирование, управление безопасностью, юридическое управление. Дивизионы, обеспечивая максимизацию внутриотраслевых синергий, осуществляют стратегическое и оперативное руководство предприятиями. Предприятия являются самостоятельными юридическими лицами, развитие которых спланировано на долгие годы вперед в рамках сбалансированной стратегии управляющей компании.

Таким образом, в результате эволюции организационных систем управления появились многофункциональные системы корпоративного управления, которые образуются путем слияний и поглощений. Корпоративное управление имеет главное преимущество, заключающее в объединении управленческих функций, а соответственно и экономию на транзакционных затратах.

Анісімова О.М. к.е.н., доц., Цибульська А. В., студент
Приазовський державний технічний університет

ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ І ПРОГНОЗУВАННЯ ВПЛИВУ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПРИБУТОК ПІДПРИЄМСТВА

Для господарської діяльності кожному підприємству потрібні ресурси. Ресурсне забезпечення повинно бути достатнім для діяльності в запланованому обсязі й, у той же час, бути оптимальною величиною, не створюючи додаткові витрати та не понижуючи ефективність діяльності підприємства. Одним з основних елементів управління виробничо – господарською і фінансовою діяльністю підприємств є прогнозування. У

сучасних умовах господарювання формування фінансово-економічних чинників для активізації виробничо-господарського потенціалу промислового підприємства не може відбуватися без активного використання математичних методів моделювання. З метою апробації математичних методів аналізу нами пропонується дослідження впливу на прибуток металургійного комбінату ім. Ілліча (м. Маріуполь) показників ефективності таких основних видів виробничих ресурсів, як: основний капітал, обігові кошти (матеріальні ресурси) та трудовий потенціал. Кожний із цих видів ресурсів характеризується системою показників ефективності їх використання, основними з яких є: фондovіддача, матеріаломісткість та продуктивність праці. Згідно фінансових квартальних звітів комбінату ім. Ілліча за 2004-2007 роки, були розраховані абсолютні показники ефективності використання ресурсного потенціалу.

В сучасних економічних умовах, прибуток є узагальнюючим фінансовим результатом підприємства, тому було розраховано вплив на нього кожного з показників та їх спільний вплив. Метою аналізу є виведення математичної моделі з використанням ресурсного потенціалу підприємства для можливості подальшого розрахунку прибутку. Було зроблено розрахунки параметрів регресійних моделей, а також здійснена перевірка та підтвердження адекватності отриманих моделей за допомогою критерію Фішера. Кінцеві результати аналізу представлені у табл. 1.

Таблиця 1

Зведення результатів розрахунку впливу показників ефективності використання ресурсів на прибуток ВАТ «ММК ім. Ілліча»

Показник	Фондовіддача	Продуктивність праці	Матеріало-місткість	Множинна регресія
Рівняння регресії	$y=0,27+0,89x_1$	$y=0,24+0,89x_1$	$y=3,84-2,29x_1$	$y=2,88+1,16x_1-0,81x_2-1,75x_3$
Коефіцієнти кореляції	0,72	0,72	-0,82	0,85
Коефіцієнт детермінації	0,53	0,53	0,69	0,72

За допомогою отриманих рівнянь можна розрахувати вплив

кожного з показників та сумісний їх вплив на прибуток і побудувати графіки (рис. 1-4).

Отримані результати прогнозів представлено в табл. 2.

Таблиця 2

Результати прогнозої оцінки факторів впливу

Показники (фактори)	Прогнозна оцінка прибутку	Множинне прогнозоване значення прибутку
Фондовіддача	0,83	0,51
Продуктивність	0,93	
Матеріаломісткість	0,73	

Таким чином, аналітики та менеджери на основі прогнозованих даних про зміни ефективності використання виробничих ресурсів мають можливість отримати з певним ступенем вірогідності значення прибутку. Це дає можливість приймати обґрунтовані управлінські рішення та забезпечувати підвищення ефективності виробництва.

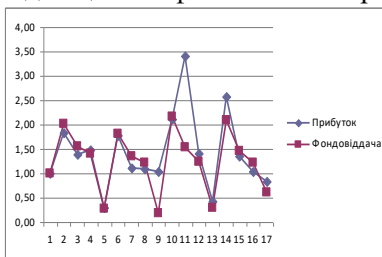


Рис. 1. Вплив фондовіддачі на прибуток

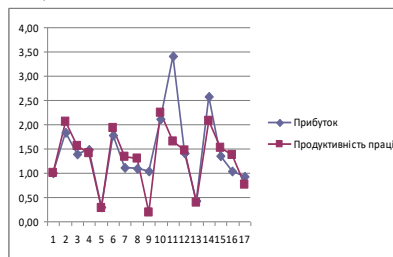


Рис. 2. Вплив продуктивності праці на прибуток

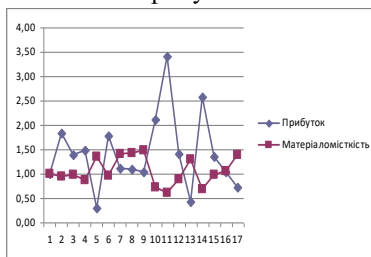


Рис. 3 Вплив матеріаломісткості на прибуток

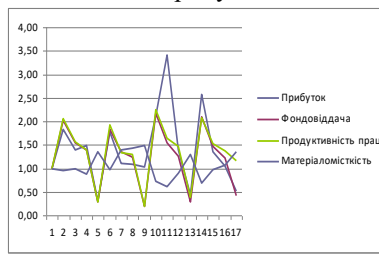


Рис. 4. Сумісний вплив показників на прибуток

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

У сучасних умовах економічної кризи процес успішного функціонування і економічного розвитку вітчизняних підприємств багато в чому залежить від ступеня забезпечення їх економічної безпеки, розвитку управлінського апарату на підприємстві і, взагалі, рівня і масштабів розвитку самого підприємства. На сьогодні ця проблема є найактуальнішою, тому що вона заділа майже кожна підприємство України.

Метою статті є показати, проблеми діяльності великих монопольних підприємств, на прикладі, ВАТ «Івано-Франківськгаз», в умовах глобальної світової кризи та окреслити шляхи їх вирішення.

Завданням статті є вивчення та аналіз функціонування досліджуваного підприємства, формування пропозицій щодо організації його ефективної діяльності.

ВАТ Івано-Франківськгаз забезпечує сьогодні природним та зрідженим газом 14 міст, 20 селищ міського типу, 687 населених пунктів, 184 промислових підприємств, 6638 комбубутових підприємств і 360419 квартир. Ми бачимо, що ефективна і неперервна робота цього підприємства необхідна всьому місту. На такому підприємстві, як «Ват «Івано-Франківськгаз»» є багато служб, їх більше 15, які тісно взаємодіють між собою і утворюють сильний клубок, який і надає їм можливість ефективно і швидко працювати. Кризові явища, які відбуваються у державі також прямо впливають на фінансовий стан та роботу великих підприємств, і ВАТ «Івано-Франківськгаз» не є виключенням. Слід зазначити, що в зв'язку з вище наведеною ситуацією всі служби підприємства, окрім, аварійно-диспетчерської переведені з 5-ти денного на 4-ох денний робочий тиждень. Це рішення прийнято керівництвом, щоб зберегти наявний штат працівників, і уникнути масового скорочення і відтоку професійних кадрів, проте треба сказати, що по зрівнянні з 2008 роком кількість працівників скоротилася на 10%. Такі явища несуть потенційну небезпек, як для роботи підприємств, які є споживачами, та населення, так і до

виникнення техногенних ситуацій, оскільки служби, які забезпечують безперерйне постачання газу повинні працювати не менше 5-ти робочих днів на тиждень. Враховуючи такий стан керівництво ВАТ «Івано-Франківськгаз» повинно керуватись при прийнятті рішень високим професіоналізмом та враховувати, що ті рішення, які приймаються прямо впливають на життєздатність даного підприємства та його ефективну роботу. Крім того важко не переоцінити підтримку держави та її вплив на такі великі підприємства.

Вплив держави в даній ситуації прослідковується через постанови уряду, які регулюють транзити на постачання та транспортування природного газу, оскільки коефіцієнт транспортування і постачання, який заложений в ціну газу для кінцевого споживача прямо впливає на фінансові результати підприємства. Так як фінансові показники підприємства ВАТ «Івано-Франківськгаз» прямо позначаються на показниках наповнюваності відповідних бюджетів через сплату податків та інших відрахувань, і впливають на соціально-економічний статус працівників..

Як б не було економічне становище в країні підприємство має працювати, бо від нього залежить економічний розвиток інших підприємств і комфортного життя населення, тому його робота має бути неперерйною. Звичайно, держава має контролювати розвиток такого підприємства, як ВАТ «Івано-Франківськгаз», щоб воно не використовувало своє монополістичне становище на ринку у своїх корисних цілях.

ВАТ «Івано-Франківськгаз» працюючи на ринковому середовищі має багато проблем, що стосуються матеріально-технічного забезпечення, соціальних виплат працівникам, зміни газопроводів, є величезна потреба у високо кваліфікованих робітниках, в новітніх технологіях і, звичайно, є необхідність в інвестуванні коштів у розвиток підприємства, не дивно, що добробут підприємства залежить від напрямку економічної політики держави, ефективності прийняття управлінських рішень та ефективного забезпечення фахового кадрового потенціалу. Ще однією з проблем, яку треба вирішити є урегулювання робочого дня працівника, що на цьому підприємстві є дуже важливим. Тому для того, щоб підприємство дійсно працювало ефективно треба вирішити ряд

попередніх проблем.

1. Дуже прикро, що такі підприємства, які пов'язані з газом не є в повній державній власності, і що фірми поза державну заборону намагаються маніпулювати цінами і нав'язують свої пропозиції споживачам. Тому без державного впливу просто не буде потрібного порядку і достойної організації виробництва на підприємстві.

Беззубова М.О., здобувач
Державна Установа «Інститут економіки та прогнозування
НАН України»

ФАКТОРИ РОЗВИТКУ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ – ЕМПІРИЧНИЙ ДОСВІД

Якість бізнес клімату в країні характеризується мірою вираженості бар'єрів розвитку малого і середнього бізнесу (МСБ), які існують у всіх країнах. Визначення і пріоритизація цих бар'єрів в Україні є найважливішим завданням, вирішення якого дозволить запропонувати рекомендації по стимулюванню розвитку МСБ, що є одним із засад сталого економічного зростання, особливо в умовах економічної кризи.

Як свідчать дані, зібрані Міжнародною Фінансовою Корпорацією (МФК), в 2009 р. Україна займала 142 місце з 183 країн за якістю бізнес клімату, поступаючись не лише розвиненим країнам, але і країнам з економікою, яка розвивається, наприклад, сусідам по СНД (Росія – 120 місце, Молдова – 94 місце, Киргизія – 41 місце, Азербайджан – 38 місце) [1]. При цьому, найбільший розрив спостерігається в області чинників інституційного середовища, а саме ліцензуванні господарської діяльності, реєстрації власності, захисту інвесторів, закритті бізнесу. Грунтуючись на цих даних, можна передбачити, що інституційні бар'єри розвитку бізнесу для малого і середнього підприємництва в Україні є більш істотними в порівнянні з фінансовими. Проте для підтвердження цієї гіпотези необхідно знайти підтвердження в емпіричних даних.

Для перевірки гіпотези, викладеної вище, автором була

розроблена економетрична LPM-модель, побудована на основі бази даних, які були зібрані шляхом опитування керівників промислових підприємств України малого і середнього розміру. Опит був проведений Проектом Розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) в 2006 р. на території України. Відомості про підприємства були отримані з офіційних джерел, реєструючих ці підприємства; всі підприємства на момент проведення опиту були зареєстровані як юридичні особи. Крім того, при проведенні опиту була збережена пропорційність регіонального і галузевого розподілу малих і середніх промислових підприємств в Україні, а також пропорційність з точки зору приналежності підприємств до різних форм власності.

У зв'язку з тим, що розвиток малого і середнього бізнесу пов'язаний з інвестиційною діяльністю, головною проблемою є процес ухвалення інвестиційного рішення керівником підприємства. Вирішення цієї проблеми залежить від наявності фінансових джерел інвестування, а також інвестиційної привабливості, а саме сукупності інституційних чинників середовища здійснення підприємницької діяльності, які стимулюють підприємства МСБ інвестувати. Тому об'єктом математичного моделювання в даному дослідженні є можливість ухвалення інвестиційного рішення керівниками малих і середніх підприємств в Україні. Побудована LPM-модель дозволить визначити роль інституційних, фінансових та інших чинників в процесі ухвалення рішення про інвестування.

Базуючись на структурі отриманих у результаті опитування даних, автором було виділено наступні змінні, що характеризують фінансові джерела інвестування й інвестиційну привабливість. До фінансових джерел відноситься наявність прибутку у підприємства в рік, що передував ухваленню інвестиційного рішення (внутрішнє джерело фінансування інвестицій) і доступ підприємств до банківського кредиту (зовнішнє джерело фінансування). До інституціональних факторів, що обумовлюють інвестиційну привабливість, належать наступні: рівень конкуренції, з яким зіштовхується підприємство в процесі господарської діяльності в рамках свого ринку збуту; рівень корупції (а саме, непередбачуваність корупційного платежу); однозначність і чіткість регуляторного

законодавства й можливість підприємства впливати на якість законодавчих актів.

Грунтуючись на оцінках параметрів моделі, можна зробити наступні висновки.

1. Гіпотеза щодо більш істотного впливу інституційних чинників на розвиток МСБ в Україні підтвердилася. Усі чинники інституційного середовища, що було включено до LPM-моделі, виявилися такими, які впливають на рішення про інвестування підприємств МСБ в Україні. Фактори конкуренції, однозначність і чіткість трактування законодавства, а також можливості підприємств впливати на зміст законів позитивно впливають на ухвалення інвестиційного рішення, тоді як непередбачуваність корупційних платежів має негативний вплив, бо робить бізнес середовище більш нестабільним.

2. Серед фінансових факторів найбільш важливим є наявність внутрішніх джерел фінансування інвестиційної діяльності, що позитивно впливає на ухвалення інвестиційного рішення, при цьому основним таким джерелом фінансування є чистий прибуток. Доступ до зовнішніх джерел фінансування інвестиційної діяльності (а саме до банківських кредитів) впливає на ухвалення інвестиційного рішення, однак ступінь цього впливу являється незначною й не відіграє вирішальної ролі.

3. Приналежність підприємств до певної галузі або розмірної групи не впливає на ухвалення інвестиційного рішення підприємствами МСБ.

Концентрація уваги державного регулювання саме на вдосконаленні інституційного середовища господарської діяльності підприємств малого та середнього бізнесу є необхідною умовою для сталого розвитку цього сектору.

Література

1. <http://www.doingbusiness.org/downloads>.

Бережная И.В., д.е.н., проф., Михуринская Е.А., к.е.н., доц.
Национальная академия природоохранного
и курортного строительства

МОБИЛИЗАЦИОННО-ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ

КАК УСЛОВИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА РЕГИОНА

Развитие постиндустриального общества требует интегрирования и объединения преимуществ различных экономических моделей, учитывая необходимость органичного соединения экономической, социальной и экологической составляющих любой общественной формации.

Оценивая в этой связи, перспективы инновационного развития Украины, следует отметить, что научно-технический прогресс, так же, как и инновации не являются доминирующим фактором национальной экономики, что объясняется диспропорциями в инвестировании видов экономической деятельности, низким уровнем экспорта наукоемкой продукции, неразвитостью кредитного рынка инвестирования нововведений и инноваций и отсутствием государственных программ легализации капитала.

Следует отметить, что инновационное развитие предполагает выявление потребности в новых технических идеях, проведение соответствующих исследований, разработку и оформление изобретений, мультипликацию результатов научно-технического прогресса, формирование научно-технического потенциала, способного генерировать идеи, а также требует определения источников финансирования этих процессов.

Поэтому в большинстве стран мира, с целью развития инновационной деятельности, прежде всего, формируется благоприятная внутренняя и внешняя среда, создаются новые экономические механизмы, организационные структуры, разрабатываются инновационные модели развития различных регионов.

В этой связи, возникает объективная необходимость разработки проекта модернизации экономики Украины, основу которого должны составлять положения, отражающие приоритетные направления социально-экономического развития ее регионов в соответствии с национальными приоритетами и региональными детерминантами. Поэтому наиболее актуальной проблемой в контексте развития национальной инновационной системы, является разработка инновационной модели для различных регионов Украины

Отметим, что инновационная модель экономического

развития Украины должна формироваться на определении уровня потребности региона в научно-технических разработках, выявлении конкурентных региональных преимуществ, относительно его природно-ресурсного и экономического потенциалов, определении приоритетных направлений его развития, а также способствовать повышению инвестиционной активности хозяйственных субъектов.

В данной связи, необходима разработка и адаптация оригинальных мобилизационно-инновационных моделей развития для регионов Украины, предусматривающих проведение анализа совокупного потенциала и динамики развития инновационной деятельности в регионе, оценку территориальной структуры организации экономической деятельности, а также определение приоритетных направлений развития региональной общественной системы.

Результаты данного исследования позволят обосновать наиболее целесообразный сценарий социально-экономического развития региона, а также разработать совокупность механизмов и инструментов, позволяющих реализовывать фундаментальные достижения научно-технической сферы и научные разработки прикладного характера.

Отметим, что в экономической теории представлены различные по целям и содержанию модели социально-экономического развития территориальных образований. Однако, „чистых” моделей практически не существует и поэтому, мы считаем, что в качестве оптимальной модели социально-экономического роста регионов Украины, следует рассматривать мобилизационно-инновационную модель.

Реализация мобилизационно-инновационной модели развития экономики Украины должна предусматривать формирование научно-технического потенциала нового формата, что возможно при совершенствовании форм подготовки научных кадров и расширении сфер реализации научно-технических разработок.

В заключении отметим, что необходимым условием реализации мобилизационно-инновационной модели социально-экономического развития регионов Украины является формирование высокого просветительно-интеллектуального человеческого потенциала, который следует рассматривать как

более важный ресурс, чем другие производственные факторы. Вследствие этого, образование должно последовательно превращаться в важнейшую социальную ценность, что требует изменения подходов и принципов осуществления государственной образовательной политики, а главное механизмов финансирования образовательной сферы.

Литература

1. Економіка України: Підсумки перетворень та перспективи зростання / за редакцією академіка НАН України В.М. Гейця. – Х. : Форт, 2000. – 392 с.
2. Регіональна політика: методологія, методи, практика // НАН України, Інститут регіональних досліджень; Відповід. ред. М.І. Долішній. – Львів, 2001. – 700 с.
3. Симоненко В. К. Регіональна політика: системний підхід / В. К. Симоненко // Економіка України. – 1996. – № 6. – С. 30–35.

Биш Ю., студ. гр. ЕМ 07-1
Кіровоградський національний технічний університет

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЕТАП УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Однією з головних проблем організації ефективної роботи персоналу на підприємстві зараз є формування та розвиток нового мотиваційного механізму. Визначальну роль у цьому механізмі відіграє оцінка результатів роботи персоналу як основа мотивації його трудової діяльності, що забезпечує зацікавлене і свідоме досягнення цілей, які стоять перед окремими працівниками й колективами структурних підрозділів.

Метою роботи є розвиток підходів та практичних рекомендацій щодо оцінки результативності діяльності організаційно-виробничих одиниць як основи мотивації персоналу підприємства. Дослідженням цієї проблеми займалися зарубіжні та вітчизняні фахівці, такі як: Амоша О.І., Браверман А., Дзюба С.Г., Журавльов П.В., Іванцевич Дж.М., Колпаков В.М., Лобанов А.А., Пагрушев В.Д., Поклонський Ф.Ю., Рак М.Г., Синк С.Д., Скударь Г.М., Томпсон А.А., Шершня С.В. та ін. Вони визначали принципи оцінки, як основу цілеспрямованої мотивації персоналу підприємства.

Оцінка ефективності управління персоналом заснована, насамперед, на інформації про працівників: просування по службі, їх професійні, кваліфікаційні, віково-статеві характеристики, медичні і психологічні параметри, продуктивність і новаторська активність. При цьому оцінка забезпечує функціонування на підприємстві безперервного зворотного зв'язку і виступає могутнім важелем зростання результативності управлінського процесу. Оцінка робіт широко використовується для управління персоналом компанії з метою планування і формування її основного кадрового складу, найбільше поширення вона знайшла в таких країнах як: США, Канада, Великобританія, Німеччина, Швеція. Практично не застосовується в Японії, Австралії. Оцінка робіт – це інструмент для визначення місця працівника в ієрархії заробітної плати усередині фірми. Вона спирається на порівняння й аналіз вимог досягнення нормативної продуктивності, що диктує робота її виконавцю. Але при цьому не враховуються індивідуальні здібності і зусилля конкретного працівника. Стимулювання підвищення якості робочої сили направлено на: залучення і відбір кадрів при наймі; систематичну атестацію кадрів; закріплення кадрів на підприємстві; створення на підприємстві відповідних організаційно-технічних та соціально-економічних умов праці; матеріальне стимулювання безперервного росту професійно-кваліфікаційного рівня робітників [2, с. 295].

Якщо здійснена робота дозволяє отримати результат, корисний для організації, то працівник має отримати винагороду, яка забезпечить задоволення його потреби. На цьому етапі з'ясовується, наскільки фактична винагорода відповідає очікуванням людини. Залежно від цього відбувається послаблення, збереження або посилення мотивації. Якщо винагорода буде неадекватна досягнутим результатам, мотивація ослабне. Наступний етап – задоволення потреби і підкріплення поведінки. Останній етап – формування нових потреб і пошук способів їх задоволення. Однак, поряд із винагородою стимули мають включати в себе і застережні заходи, такі як – штрафні санкції, що націлені на те, щоб не допустити такої поведінки працівника, яка могла б бути шкідливою для організації.

Управління персоналом є ефективним настільки, наскільки

успішно персонал підприємства використовує свій потенціал для реалізації цілей, що стоять перед ним. Щодо конкретних методів оцінки управлінської праці, які використовуються на практиці, можна розділити на три групи: кількісні, якісні (або описові) і комбіновані (або проміжні). До кількісних методів оцінки відносяться бальний, коефіцієнтний, метод рангового порядку, метод парних порівнянь, система графічного профілю, метод "експерименту" тощо. До якісних (описових) методів відносяться: система усних і письмових характеристик, метод еталона, матричний і біографічний методи, метод групової дискусії. Прикладами комбінованих методів є метод стимулюючих оцінок, угруповання працівників, тестування [1, с.288].

Найбільше розповсюдження отримали кількісні методи оцінки управлінської праці, особливо бальний, коефіцієнтний і бально-коефіцієнтний. Їх перевагами є об'єктивність, незалежність відношення експертів до фахівця, можливості формалізації результатів, порівняння параметрів, систематизація результатів і використання математичних методів. У ряді європейських країн отримали розповсюдження так звані центри оцінки управлінського персоналу. Діяльність таких центрів полягає у виявленні за допомогою експертів і на підставі спеціального комплексу тестів і вправ потенційних здібностей працівників управління. Центри оцінки можуть допомогти як просуванню управляючих працівників, так і підвищенню їх кваліфікації. До недоліків таких центрів можна віднести: висока вартість здійснення їх програм, крім того, вживані оцінки не гарантують відсутність помилок. Так деякі американські фірми застосовували додаткові методи, такі як використання "мовного консультанта", що допомагало випробовуваному самому визначати пропуски в своїй підготовці.

Таким чином, аналітична робота з оцінки управлінської праці може бути організована різними способами. Представляється можливим використання комбінації перерахованих форм оцінки: бальний, коефіцієнтний, метод рангового порядку, метод парних порівнянь, система графічного профілю, метод "експерименту" тощо. Ефективне управління і розвиток підприємства багато в чому визначаються особовими і професійними якостями самого керівника підприємства,

ступенем усвідомлення ним необхідності вчитися самому і сприяти навчанню інших, щоб відповідати соціально-економічному середовищу, яке постійно змінюється. Оцінка ефективності, як система процедур, є засобом, що допомагає керівнику побачити і оцінити в достатньо конкретному значенні якість системи управління персоналом в цілому і свої професійні здібності зокрема, і ті недоліки в підготовці, які відповідно можна визначити як потребу в навчанні, з метою підвищення результативності роботи.

Література

1. Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. - М.: Дело, 1993. - С. 288.
2. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. - М.: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. - С. 295-296.

Боковий А.В., студ. гр. ЕК-05-1
Кіровоградський національний технічний університет

ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Проблема активізації інноваційної діяльності вітчизняних підприємств набуває принципового значення в контексті проведення ринкових реформ в Україні та підвищення ефективності господарювання. Методологічні та практичні засади організації інноваційної діяльності підприємствами в умовах перехідного періоду потребують детального опрацювання, оскільки зарубіжний досвід у цій сфері не може бути адаптований в Україні без урахування особливостей розвитку її економіки. Підприємства, що самостійно займаються інноваційною діяльністю, мають перевагу, оскільки вони не залежать від провідних фірм, які під гаслом експорту нових технологій насправді передають морально застарілі розробки. Інновації, а значить і наука, що їх продукує, нині менш доступні, ніж найцінніші природні ресурси. Причиною цього є те, що ними володіють лише високорозвинуті країни, яким немає сенсу поспішати з їх продажем, адже це дає змогу

утримувати монопольне становище і таким чином привласнювати надприбуток, забезпечує перемогу в конкурентній боротьбі. Світовий досвід показує, що вихід з економічної кризи неможливий без активізації інноваційної діяльності. Для більшості підприємств інновації стають головним фактором розвитку. У науковій думці Заходу акцент роблять не на ціновому механізмі конкуренції, а на інноваційних процесах, пов'язаних з поліпшенням усього виробничо-господарського потенціалу підприємства. Вітчизняні науковці також намагаються обґрунтувати національні інноваційні пріоритети, знайти дійові механізми залучення та ефективного використання інновацій.

Вагомий внесок у дослідження проблем інноваційної діяльності зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені: В. Александрова, Ю. Бажал, П. Беленький, А. Бодюк, А. Власова, Л. Водачек, В. Геєць, Н. Гончарова, М. Долішній, Ю. Зиков, С. Льєнкова, Н. Краснокутська, С. Колупаєва, А. Коренний, О. Кузьмін, А. Кутейников, О. Лапко, Д. Львов, І. Макаренко, Б. Патон, С. Покропивний, Й. Петрович, Я. Плоткін, А. Пригожин, А. Перлакі, Б. Санто, Б. Твісс, В. Терехов, М. Чумаченко, Й. Шумпетер, А. Яковлев та інші. Цей список можна розширити, враховуючи, що із зазначеною проблематикою тісно переплітаються питання науково-технічного прогресу, нової техніки та багато інших. Відсутність на практиці реального впливу на ситуацію з інноваційної діяльності дає підстави проводити дослідження.

Метою дослідження є проведення аналізу тенденцій інноваційної діяльності підприємств України і визначення напрямків її поліпшення.

На основі узагальнення літературних джерел відзначимо, що: "інновація" - це результат інноваційної діяльності, відображений у вигляді наукових, технічних, організаційних чи соціально-економічних новинок, що можна отримати на будь-якому етапі інноваційного процесу; "інноваційний процес" - це сукупність комплексних, постійно здійснюваних у просторі та часі, прогресивних, науково-технічних, організаційних і соціально-економічних змін, що ведуть до підвищення ефективності суспільного виробництва та вирішення соціальних проблем (екологія, умови праці тощо).

Для активізації інноваційної діяльності вітчизняних підприємств необхідно здійснювати широкий комплекс заходів, важливе місце серед яких займає виявлення внутрішніх резервів організації. Одним із них є забезпечення швидкого та якісного виконання кожної зі стадій та етапів інноваційного процесу, які відображають трансферт нововведень у матеріальне виробництво: від зародження і проведення фундаментальних досліджень, проектно-конструкторських розробок, створення дослідних зразків, їх випробування в лабораторіях до організації серійного чи масового виробництва новинок та їх реалізації і обслуговування. При цьому надзвичайно важливою проблемою є не лише прискорення якісного виконання етапів, але й недопущення більших, ніж конкуренти витрат часу на стиках між стадіями і етапами інноваційного процесу.

Для визначення техніко-економічної ефективності інноваційних проектів доцільно використовувати такі показники: сумарний економічний ефект або коефіцієнт економічної ефективності (термін окупності).

Сукупність підприємств, що займаються інноваційною діяльністю, не є однорідною. Підприємства різні за формами і масштабами інноваційної діяльності. При цьому етапи дослідно-конструкторських розробок і експериментального виробництва, які успішно реалізує заводська наука, доцільно доручати венчурним фірмам, ефективність функціонування яких у даній сфері є значно вищою. Вони забезпечать розробку та реалізацію нововведень, тому що базуються на високій концентрації інтелекту, а також використанні науково-дослідницького, обчислювального та іншого обладнання й інформаційної бази великих підприємств і, що не менш важливо, сприятимуть їх технічному переозброєнню. Ризик діяльності таких фірм компенсують значною віддачею при впровадженні нововведень. Враховуючи існуючу нині в Україні економічну ситуацію, вважаємо, що доцільно надавати перевагу внутрішнім венчурам, які до того ж потребують значно менших інвестицій на створення і функціонування. Це дасть змогу значно зменшити ризик великих підприємств, бо вони братимуть до впровадження лише перевірені венчурними підприємствами високоефективні інноваційні проекти. Активізатором інноваційної діяльності в промисловості сьогодні може стати

відпрацьована система раціональної взаємодії малих, середніх і великих підприємств.

Для прийняття компетентних рішень в інноваційній діяльності сьогодні необхідно опрацювати значні масиви інформації. У зв'язку з цим виникає потреба в створенні досконалої системи інноваційно-інформаційного забезпечення. Відомо, що в умовах гострої конкурентної боротьби найістотношою проблемою, яка визначає переваги інновацій, є те, з яким випередженням стосовно очікуваної реалізації на ринку вони виникають, при об'єднанні зусиль фахівців різних галузей знань, які працюють в різних підрозділах: науково-дослідних, проектно-конструкторських бюро, групах маркетингу, виробничих, фінансових, адміністративних та інших відділах.

Оцінивши чинники впливу на інноваційну діяльність, приходимо до висновку, що саме відсутність достатнього її фінансового забезпечення є головною причиною гальмування динамічного розвитку підприємств України. Найефективніше вирішити цю проблему можна тільки шляхом використання різних джерел фінансування, зокрема бюджетних коштів (державного та місцевого бюджетів), вітчизняних та іноземних інвестицій, власних коштів підприємств і кредитних ресурсів банків. Світовий досвід дає змогу побачити, що держава має значний пріоритет в інвестуванні інноваційної діяльності. На жаль, в Україні необхідність фінансування інноваційної діяльності не знаходить підтримки. Свідченням цього є скорочення частки витрат з державного бюджету, що використовують на фінансування наукових досліджень. Це спричиняє процес згортання наукових досліджень, і як наслідок, зменшення кількості наукових розробок і чисельності кваліфікованих наукових кадрів. На нашу думку, вирішення проблеми активізації інноваційної діяльності може бути забезпечене лише при умові поліпшення її фінансування насамперед з Державного бюджету.

Вдосконалення механізму державної підтримки венчурних підприємств необхідно, на нашу думку, розпочати із запровадження їх пільгового оподаткування. Зокрема врахувати, що більшість венчурних фірм формуються і функціонують протягом 5–7 років і в середньому витрачають на освоєння

інновацій близько двох років.

Отже, необхідно: по-перше, сприяти розвитку мережі венчурних підприємств; по-друге, поліпшити державну підтримку інноваційної діяльності підприємств через вдосконалення законодавчо-нормативної бази щодо її регулювання, а саме: ввести податкові пільги, які встановлені на базі класифікації підприємств залежно від їх участі в інноваційному процесі.

Болгарина Ю.Б., студ. гр. ЕП-07-2
Кіровоградський національний технічний університет

МЕТОДИ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Конкурентоспроможність (КС) підприємства становить основу прогресу в науці, техніці, виробництві, визначає успіх підприємства та його здатність витримувати конкуренцію на певному ринку.

Поняття КС підприємства включає в себе великий комплекс економічних характеристик, які визначають його позицію на галузевому, національному чи світовому ринках. Можливість компанії конкурувати безпосередньо залежить від конкурентоспроможності товару й сукупності економічних методів діяльності фірми, які впливають на результати конкурентної боротьби.

Основною метою визначення рівня КС підприємства є одержання достовірної інформації для прийняття рішення, з одного боку, керівництвом про корегування подальшої діяльності підприємства, а з іншого – його зовнішнім оточенням для прийняття відповідних рішень щодо придбання товару (послуги), інвестування, укладання контрактів тощо. У світовій практиці існує приблизно 100 методів та понад 300 показників КС підприємства. Серед найбільш поширених можна виділити: економіко-математичні, графічні, описові та змішані методи оцінки. Детальний їх розгляд та аналіз дозволили зробити ряд висновків.

Методики щодо оцінки КС варіюють від відносно простих,

застосовуваних в умовах недостатнього фінансування та обмеженості інформації, до складних, які потребують великих витрат і високого професіоналізму фахівців, що займаються відповідними дослідженнями. Прості методики базуються на визначенні окремих факторів виробництва та/або збуту продукції, її якості, або на оцінці ефективності потенціалу підприємства і т.д. Вважаємо, що перелічені аспекти потрібно аналізувати одночасно, системно і комплексно.

Деякі методики (параметричний та метод аналізу на основі норми споживчої вартості) характеризують лише поточну позицію підприємства у порівнянні з конкурентом і не дають або обмежують можливість визначення прогнозованого рівня конкурентоспроможності.

Більшість методів оцінки КС підприємства заснована на застосуванні цілого комплексу коефіцієнтів для аналізу різноманітних аспектів діяльності підприємства. За основні показники КС підприємства різні автори пропонують приймати: економічний потенціал та ефективність діяльності; рівень управління; виробничий і збутовий потенціал; науково-дослідний потенціал, стан та результати інноваційної діяльності; фінансове становище; репутацію фірми та її ринкову стратегію; стан і рівень кваліфікації трудових ресурсів.

Після оцінки рівня обраного сполучення названих вище показників діяльності підприємства розраховують інтегральний (узагальнюючий) показник його конкурентоспроможності. Причому за різних підходів він може мати вигляд як суми зважених одиничних показників [2], так і їхньої середньо-геометричної зваженої [1,3]. Дані методичні підходи мають суттєві переваги над іншими, оскільки глибоко охоплюють найважливіші аспекти КС підприємства. Проте їх застосування передбачає широке використання експертних оцінок і тому багато в чому вважається суб'єктивним процесом. Тому вірогідність результату в значній мірі залежить від кваліфікації залучених до оцінки фахівців.

Останнім часом великої популярності як у зарубіжній так і у вітчизняній практиці набув підхід до управління КС підприємства, направлений на отримання максимального приросту його ринкової вартості. Це пов'язано насамперед із все більш зростаючим впливом на результат діяльності

підприємства його можливостей залучити додаткові кошти власників та інвесторів, а передумовою для забезпечення такої можливості є максимальне задоволення їхніх інтересів.

Показник ринкової вартості підприємства є результатом комплексної оцінки ефективності діяльності підприємства, що адекватно відображає якість управління ним, його фінансовий стан, майбутні очікування. Даний параметр реагує на будь-яку зміну ситуації: зниження рентабельності, погіршення платоспроможності, зростання інвестиційного ризику, втрату конкурентної переваги тощо.

У теорії і практиці вартісного підходу до оцінки бізнесу традиційно виділяють 4 основні методи: доходний, витратний, порівняльний та підхід на основі оцінки майнових (реальних) опціонів. Ми згодні з думкою авторів [4], які вважають, що найбільш адекватним підходом до оцінки вартості бізнесу є доходний. Він базується на припущенні про те, що вартість підприємства можна визначити як суму доходів, які воно приносить власникові. Однак, слід зазначити, що в залежності від цілей оцінки, стану об'єкту та зовнішнього середовища доцільним є застосування декількох методів, найбільш придатних у конкретній ситуації.

Методики вартісного підходу дозволяють об'єктивно і точно оцінити вартість компанії, окремих бізнес-одиниць і бізнес-процесів, підвищити конкурентоспроможність підприємства на стратегічному рівні на основі розробки механізму комплексної оцінки обґрунтованості управлінських рішень з точки зору їхнього впливу на збільшення вартості бізнесу.

Аналіз відомих підходів до оцінки КС підприємства дав підстави до наступних висновків щодо концепції її забезпечення. В залежності від рівня планування і управління на підприємстві (оперативного, тактичного і стратегічного) слід виділяти різні критерії КС підприємства. Основним показником КС підприємства на оперативному рівні є показник конкурентоспроможності продукції, на тактичному рівні – інтегральний показник КС підприємства. На стратегічному рівні вона характеризується інвестиційною привабливістю, критерієм якої є зростання ринкової вартості бізнесу.

Література

1. Конкурентоспособность продукции и предприятия (Буркинский Б.В., Лазарева Е.В., Агеева И.Н. и др.). Одесса: ИПРЭЭИ НАН Украины, 2002. – 132 с.
2. Зиннуров У. Г.,Ильясова Л.Р. Проблемы оценки конкурентоспособности товаропроизводителей // Экономика и управление. – 1997. – №4. – С. 47-52.
3. Максимов И. Оценка конкурентоспособности промышленного предприятия // Маркетинг. – 1996. – №3. – С. 33-39.
4. Кротков А.М.,Еленева Ю.Я. Конкурентоспособность предприятия: подходы к обеспечению, критерии, методы оценки//Маркетинг в России и за рубежом.–2001.–№6.–С.59-68.

Бондаренко Ю.Н., к.е.н., доц.,
Орлова В.Г., студ. гр. ЕК-05-1

Кіровоградський національний технічний університет

ВАЖЛИВИЙ РЕЗЕРВ ПІДВИЩЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Рівень життя населення безпосередньо залежить від розміру заробітної плати, яка є основним джерелом трудових доходів працівників і добробуту членів їх сімей, а також певною часткою витрат на виробництво та ефективним засобом спонукання їх до продуктивної і якісної праці.

Заробітна плата є визначальним фактором соціальної справедливості в суспільстві, платоспроможності населення, що безпосередньо впливає на економічну активність у реальному секторі народногосподарського комплексу країни. За роки реформування національної економіки у відносинах роботодавець-працівник частково створені нормативно-правові засади управління організацією оплати праці. Однак механізм державного і колективно-договірного регулювання цього напрямку в повній мірі не набули дієвості. Держава не спромоглася розмір мінімальної заробітної плати довести до рівня прожиткового мінімуму, визначення якого не набуло достатньої обґрунтованості та прозорості.

Аналіз макроекономічних показників свідчить про те, що на приватних підприємствах України на одну гривню заробітної плати працівника роботодавець одержує в 2,5-3 рази більше прибутку ніж в цивілізованих країнах Європи. Це поглиблює

протиріччя між трудом і капіталом, загострює соціально-економічні відносини в суспільстві.

Більшість вчених і менеджерів висловлюють думку, що діючі системи оплати праці не відповідають нинішнім вимогам: вони не гнучкі, не забезпечують достатній мотиваційний ефект, слабо стимулюють підвищення продуктивності праці, кваліфікації, прагнення до суспільної мети. Це привело до суттєвої плінності кадрів, відтоку кваліфікованої робочої сили за кордон.

В теперішній час в сфері оплати праці керівників склалась така ситуація, коли має місце повне розходження їх матеріального добробуту з ефективністю виробництва, обсягом і суспільною корисністю виробленої продукції чи послуг.

На нашу думку важливим засобом досягнення рівноваги в області зайнятості трудових резервів та підвищення економічної ефективності виробництва є перехід до гнучкого механізму формування заробітної плати. Під цим розуміється наступне. На рівні народного господарства і галузей зміна заробітної плати повинна відбуватися в залежності від динаміки економічних показників розвитку (валового внутрішнього продукту, продуктивності праці, інфляції, зовнішньо - торгового балансу), а на рівні підприємства – ув'язка заробітної плати з підсумками його господарської діяльності, ефективністю виробництва.

Впровадження механізму гнучкого формування заробітної плати поставить суб'єктів господарської діяльності в умови, які потребують позитивного впливу на підвищення якості та конкурентоспроможності продукції на світовому ринку. Крім того цей механізм буде сприяти відновленню втрачених функцій заробітної плати в забезпеченні відтворення робочої сили, запобігати плінності персоналу, стимулювати працівників до покращання кінцевих результатів діяльності підприємства. Це буде також спонукати державні органи до реалізації таких напрямків удосконалення організації заробітної плати:

- покращання законодавчого регулювання організації оплати праці на правовому рівні;
- відновлення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових та міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;
- запровадження гнучких тарифних систем оплати праці;
- забезпечення стабільного зростання реальної заробітної

плати в залежності від фінансово-економічного стану підприємств;

– посилення захисту прав працівника на своєчасне одержання заробітної плати.

Брінцева О.Г., аспірант
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ОЦІНКА ЕКОНОМІЧНОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ КОНСАЛТИНГОВИХ ПОСЛУГ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Розвиток консалтингових послуг в Україні та загальне зростання значення інфраструктури в діяльності вітчизняних підприємств, підвищення ролі персоналу в забезпеченні конкурентоспроможності, зумовлюють важливість та необхідність оцінки економічної та соціальної ефективності консалтингових послуг з управління персоналом.

Основними особливостями наявних в науковій літературі підходів є те, що: 1) оцінка ефективності консультування проводиться з точки зору консультантів, а не для потреб підприємств-замовників; 2) переважна більшість дослідників розглядає ефективність управлінського консультування в цілому, й не акцентує увагу на оцінці ефективності консалтингових послуг з управління персоналом; 3) дослідники акцентують увагу на оцінці економічної ефективності, майже не розглядаючи соціальну ефективність, незважаючи на те, що в результаті використання консалтингових послуг може бути отриманий як економічний, так і соціальний ефект. Тому метою дослідження є визначення методів оцінки економічної та соціальної ефективності консалтингових послуг з управління персоналом.

В науковій літературі ефективність в загальному вигляді визначається як співвідношення ефекту (результату) та витрат на його досягнення. Реалізація консалтингових проектів з управління персоналом сприяє отриманню економічного та соціального ефектів підприємствами-замовниками. Економічний ефект від використання консалтингових послуг

характеризується зменшенням витрат та/або зростанням прибутку, скороченням невиробничих витрат, зменшенням непродуктивних витрат робочого часу персоналу підприємств-замовників за рахунок удосконалення процесу управління персоналом на підприємствах. Соціальний ефект пов'язаний з отриманням соціальних результатів від використання консалтингових послуг, зростанням мотивації персоналу підприємств, покращенням організаційного клімату. Отже, ефективність консалтингових послуг з управління персоналом ми визначаємо як співвідношення отриманого ефекту (результату) внаслідок використання консалтингових послуг та витрат на консалтингові послуги. В залежності від виду отриманого ефекту в результаті використання консалтингових послуг підприємством, розрізняють економічну та соціальну ефективність. Методи визначення економічної та соціальної ефективності консалтингових послуг з управління персоналом представлені у табл. 1.

Таблиця 1

Методи визначення економічної та соціальної ефективності консалтингових послуг з управління персоналом

№ з/п	Ефективність консалтингових послуг	Методи визначення	Показники
1	2	3	4
1	Економічна ефективність	Порівняння прогнозних показників використання консалтингових послуг з фактично досягнутими показниками	1) Прибуток від використання консалтингових послуг, витрати на консалтингові послуги;
		Порівняння фактичних показників консалтингового проекту з показниками, що передбачені контрактом із консалтинговою компанією	2) Показники ефективності роботи з управління персоналом: співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати; темп зростання середньої заробітної плати; плинність персоналу; коефіцієнт ефективного використання робочого часу
		Порівняння показників консалтингового проекту підприємства-замовника з даними за аналогічними проектами, що виконувались на інших підприємствах	

Продовження таблиці 1

		Розрахунок ефективності консалтингового проекту на основі попереджених збитків	Потенційні збитки від неправильних управлінських рішень, витрати на консалтингові послуги
		Визначення ефективності консалтингових послуг з використанням методів оцінки ефективності інвестиційних проектів	Чистий дисконтований дохід (Net Present Value), період окупності (Payback Period), індекс прибутковості інвестицій (Profitability Index)
		Множинний кореляційно-регресійний аналіз ефективності консалтингових послуг	Прибуток від використання консалтингових послуг, витрати на консалтингові послуги, тривалість використання консалтингових послуг, кількість консультантів та ін.
2	Соціальна ефективність	Порівняння прогнозних показників використання консалтингових послуг з фактично досягнутими показниками	Покращення організаційної культури та морально-психологічного клімату на підприємстві; зміна стилю та методів управління; оптимізація структури персоналу та ін.
		Порівняння фактичних показників консалтингового проекту з показниками, що передбачені контрактом із консалтинговою компанією	
		Порівняння показників консалтингового проекту підприємства-замовника з даними за аналогічними проектами, що виконувались на інших підприємствах	
		Визначення ефективності консалтингових послуг з використанням методу експертних оцінок	

Представлені методи оцінки ефективності консалтингових послуг дозволяють провести оцінку економічної та соціальної ефективності консалтингових послуг з урахуванням

особливостей консалтингових послуг з управління персоналом, фактора часу при оцінці результатів та витрат, а також факторів, які впливають на ефективність консалтингових послуг і визначити напрямки удосконалення якості їх надання.

Ванеева И.В., к.т.н., доц., Ромашин Н.В., препод.
Национальная академия природоохранного
и курортного строительства

СТРУКТУРНЫЕ МОДЕЛИ КОММУНИКАЦИИ

Коммуникационный процесс - это процесс передачи информации от одного человека к другому или между группами людей по разным каналам и при помощи различных коммуникативных средств (вербальных, невербальных и др.). Этот процесс может приобретать различные формы в зависимости от числа участников, целей участвующих сторон, используемых каналов, средств, стратегий и пр. Отсюда и большое количество моделей коммуникации, представленных в научной и учебной литературе.

Каждая из моделей по-своему отражает структуру, элементы и динамику процесса коммуникации. Рассмотрим некоторые модели, наиболее важные с точки зрения изучения процесса коммуникации.

Модель Аристотеля: выделяются три основных элемента коммуникации:

Оратор - речь - слушатель. Эти элементы, хотя и в измененном виде, воспроизводятся и в последующих моделях коммуникации. Греческая традиция искусства риторики была продолжена в Средневековье и оставалась практически неизменной вплоть до XX в. Только с развитием массовых коммуникаций через радио, кино, телевидение и под влиянием потребности в совершенствовании методов пропаганды классическая модель претерпела изменения.

Модель Лассуэлла: раскрывается по мере ответа на последовательно возникающие вопросы: кто? сообщает что? по какому каналу? кому? с каким эффектом? В 1968 г. Лассуэлл предложил более подробную версию своей модели

коммуникации. Она также предполагает изучение процесса коммуникации с помощью ответов на следующие вопросы: кто? С каким намерением? В какой ситуации? С какими ресурсами? Используя какую стратегию? Оказывает влияние на какую аудиторию? С каким результатом?

Модель Шеннона - Уивера: основана на аналогии с телефонной связью.

В данной модели: источник - это тот, кто делает звонок (передает сообщение); сообщение - передаваемая информация; телефонный передатчик - кодирующее устройство, преобразующее звуковые волны в электрические импульсы; телефонный провод - канал; телефонный приемник (второй аппарат) - декодер, осуществляющий обратное преобразование электрических импульсов в звуковые волны; приемник - человек, которому адресовано сообщение.

При этом разговор может сопровождаться постоянными помехами (шумами), возникающими на линии связи; частотный диапазон канала может быть ограниченным, а абоненты могут плохо понимать язык друг друга. Ясно, что в этой ситуации они пытаются максимизировать количество информации, передаваемой по линии связи. По Шеннону, преодоление шумов может быть достигнуто путем использования избыточности сигналов.

Понятие избыточности - повторения элементов сообщения для предотвращения коммуникативной неудачи - чаще всего демонстрируют на примере естественных человеческих языков. Согласно Шеннону, избыточность в технике коммуникации достигается либо многократным повторением одного и того же сигнала (информации), либо его дублированием с использованием других каналов связи.

Модель М. де Флера: существенно модифицирует линейную модель коммуникации (рис. 1).

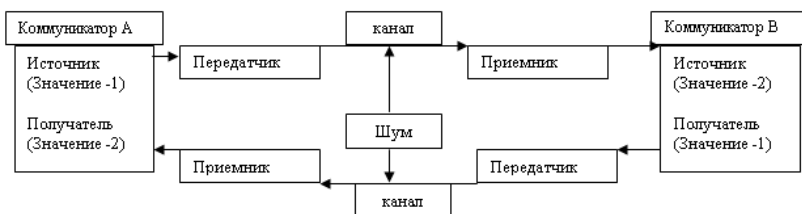


Рис. 1. Модель коммуникации М. де Флера

В модели де Флера учтен основной недостаток линейной модели Шеннона - Уивера - отсутствие обратной связи. Он замыкает цепочку следования информации от источника до получателя петлей обратной связи, повторяющей весь путь в обратном направлении, включая трансформацию значения под воздействием «шума». Обратная связь дает коммуникатору возможность лучше приспособить свое сообщение к коммуникационному каналу для повышения эффективности передачи информации и увеличения вероятности соответствия между отправленным и принятым значениями.

Циркулярная модель коммуникации: в этой модели отражена реакция коммуниканта на сообщение источника в виде обратной связи. Именно обратная связь делает коммуникацию двусторонним процессом (диалогом), позволяя каждой из сторон корректировать свои действия и цели. Циркулярная (циклическая) модель коммуникации была предложена в работах У. Шрамма и Ч. Осгуда.

Двухканальная модель речевой коммуникации. Отечественный психолог В.П. Морозов предложил оригинальную модель, в которой коммуникация представлена как двухканальная система, но не в технологическом, а в психологическом смысле. Однако, имея в виду сложную вербально-невербальную природу системы речевой коммуникации и ряд принципиальных отличий невербальной коммуникации от собственно речевой, Морозов представляет коммуникацию как двухканальный процесс, состоящий из вербального, собственно речевого лингвистического и невербального экстралингвистического каналов.

Василенко В.М., аспірант
Приазовський державний технічний університет

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО
ПІДПРИЄМСТВА ЯК СКЛАДОВОЇ
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ (ТЕОРЕТИЧНИЙ
АСПЕКТ)**

В сучасних умовах ефективність економіки, науково-технічний рівень виробництва, соціально-економічний прогрес залежать від обсягу накопичених суспільством знань та ефективності використання інтелектуальних ресурсів нації. Підвищується значення освіти, науки, посилюється роль інтелектуальної діяльності в усіх сферах виробництва. У складі національного багатства домінування інтелектуального капіталу, а особливо людського капіталу стає очевидним.

Сучасні умови діяльності промислових підприємств вимагають створення ефективної системи управління інтелектуальним капіталом, а особливо, персоналом підприємства, розвитку його кадрового потенціалу. В цій ситуації виникає необхідність в теоретичному переосмисленні кадрових процесів, розробці методології формування стратегії і тактики ефективного використання персоналу промислових підприємств.

Проблемам формування та управління персоналом вітчизняних підприємств і організацій надають велику увагу в своїх працях О.І. Амоша, О.Ю. Амосов, С.І. Бандур, Д.П. Богиня, М.І. Долішний, О.А. Грішнова, В.М. Гриньова, А.М. Колот, В.В. Онікієнко, М.В. Семикіна та інші. Серед зарубіжних досліджень заслуговують на увагу роботи вчених-економістів: В. Адамчука, П. Друкера, А. Кибанова, А. Селезнєва, Ф. Тейлора, Р. Уотермана, М. Фрідмена та інших. Однак, проблеми управління персоналом промислового підприємства в умовах загострення конкурентної боротьби під впливом глобалізаційних процесів, досліджені недостатньо, не існує єдиного підходу щодо визначення його складу та сутності, бракує методів щодо забезпечення індивідуального підходу в питаннях зацікавлення найманих робітників в кінцевих результатах діяльності промислового підприємства.

Метою роботи є дослідження теоретичних основ управління персоналом промислового підприємства, як однієї з складових інтелектуального капіталу.

Підприємство, а саме його персонал (штатний склад) є ключовим чинником розвитку, тому що коли підприємство проявляє турботу про своїх людей, ці результати обов'язково позначаються на його діяльності. Ось чому персоналом треба

управляти на основі найважливіших аспектів теорії і практики менеджменту.

Значні зрушення у кадровій роботі викликало впровадження нових технологій у менеджменті на основі системного підходу до вирішення управлінських завдань. Нові технології кадрового менеджменту отримали назву «управління людськими ресурсами», яке потім увійшло в систему стратегічного менеджменту, а функція управління персоналом стала контролюватись вищими посадовими особами організації.

Характерні особливості управління персоналом і управління людськими ресурсами показано у таблиці 1.

Таблиця 1

Відмінності управління персоналом і управління людськими ресурсами

Управління персоналом	Управління людськими ресурсами
Зорієнтовано на потреби персоналу	Зорієнтовано на потреби самої організації в робочій силі
Розглядає діючий кадровий потенціал організації	Розглядає персонал з точки зору наявних робочих місць в організації
Пасивна стратегічна кадрова політика заснована на традиційних моделях управління персоналом	Активна стратегічна політика управління людськими ресурсами
Кадрову політику організації здійснює служба управління персоналом	Кадрову політику здійснює служба персоналу і лінійні менеджери організації. Створюється інтегрована система кадрового менеджменту для ефективної реалізації кадрової політики
Система кадрового менеджменту зорієнтована на колективні цінності організації	Система кадрового менеджменту зорієнтована на індивідуальну роботу з персоналом
Економія витрат на відтворення робочої сили. Незацікавленість у довгострокових інвестиціях у людський капітал	Спрямована на довгострокові інвестиції у людський капітал, що забезпечує постійне професійне зростання кадрів, покращення умов праці
Увага кадрового менеджменту зосереджена на рядових працівниках	Увага кадрового менеджменту зосереджується на управлінському апараті, компетентності менеджерів та спеціалістів
Передбачає бюрократичну та соціальну організаційну культуру з переважно індивідуальною відповідальністю працівників за виконану роботу	Передбачає сильну адаптивну організаційну культуру, стимулюючу атмосферу взаємної відповідальності найманого працівника і роботодавця, прагнення всіх працівників організації

Управління людськими ресурсами є ефективним, якщо в організації дотримуються таких умов: 1) здійснюється індивідуальне планування кар'єри, підготовка та перепідготовка персоналу, стимулювання професійного зростання та ротації кадрів; 2) використовуються гнучкі системи організації робіт, автономні робочі групи; 3) система оплати праці побудована на принципах врахування індивідуального внеску та рівня професійної компетенції працівників; 4) використовується високий рівень участі працівників і робочих груп у розробці та прийнятті управлінських рішень; 5) здійснюється практика делегування повноважень підлеглим.

Узагальнюючи дослідження теоретичних основ, можна запропонувати наступні основні напрямки використання персоналу як однієї з складових інтелектуального капіталу для ефективної роботи підприємства: 1) використання автоматизованих систем управління персоналом, що вирішує завдання централізованого управління людськими ресурсами підприємства, наприклад, таких, як БОСС-Кадровик; 2) введення нових прогресивних методів оцінювання персоналу таких, як «Оцінка 360°»; 3) розвиток системи стимулювання персоналу, а саме: розвиток системи управління діловою кар'єрою, що раніше було лише теорією; застосування нових стимулюючих форм оплати праці; розширення використання соціально-психологічних чинників у стимулюванні персоналу, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; 4) використання тренінгів як ефективного методу розвитку та адаптації персоналу.

Отже, управління персоналом як складовою інтелектуального капіталу є однією з найважливіших сфер діяльності організації, яка може багаторазово підвищити ефективність будь-якого виробництва (підприємства, організації тощо). Люди вирішують, процвітати підприємству чи бути банкрутом.

Вдовиченко Л.В., ст.викл., Салига Ю., студ.гр. ЕК-05-2
Кіровоградський національний технічний університет

ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Політична та економічна нестабільність, значний рівень невизначеності результатів науково-дослідної діяльності, розробки та реалізації нововведень призводить до порушень інноваційних процесів, гальмує розвиток підприємства, спричиняє фінансові втрати та втрати матеріальних і людських ресурсів. Враховуючи, що фінансових ресурсів, які виділяє держава для реалізації промислово-інноваційної діяльності недостатньо, найдоцільнішим напрямом інноваційного розвитку є запозичення науково-технічних і технологічних досягнень через придбання ліцензій, патентів та ін. Цей шлях може з одного боку забезпечити заміщення імпорту продукції, а з іншого - стати гальмівним чинником інноваційного розвитку національної промисловості.

Для реалізації промислово-інноваційної політики держава має підтримувати інноваційно активні підприємства, шляхом надання пільг і фінансування програм потенційно конкурентних виробництв і в першу чергу, пов'язаних з «чистими технологіями» і високо технологічними продуктами, такими як біотехнологія, оптична електроніка, авіа-космічні та космічні технології.

Держава має визначитися із пріоритетами і зосередитися на підтримці галузей, які складають основу національної економіки, що дасть змогу не розпорошувати кошти, а направити їх на вирішення завдань інвестиційно-інноваційної політики [1].

Соціально-економічний ріст України неможливий без активізації інвестиційно-інноваційної діяльності суб'єктів господарювання, розвитку високоефективних бізнес-структур інноваційного спрямування. Дослідження вчених свідчить про те, що зростання і економічне оновлення виробництва зумовлюється цілеспрямованістю, якістю, швидкістю та розмірами інвестицій. Роль інвестиційно-інноваційної діяльності, як засобу економічного зростання і розвитку, полягає у ефективному впливі на підвищення конкурентоспроможності держави, підприємства, продукції, на базі інтенсивного технічного та технологічного оновлення

виробництва.

Світова економічна кризи загострила проблеми з реалізації державної стратегії з економічного і соціального розвитку України. Дослідження проблеми інноваційного розвитку засвідчило, що Україна має інноваційну інфраструктуру і спроможна впроваджувати інноваційні технології та забезпечувати конкурентоспроможність продукції - головну умову успіху нововведень і виведення нової продукції на ринки у відповідності до таких вимог [2].

По-перше, продукція повинна бути несподіваною, але очікуваною, по-друге, вона повинна відповідати новому технологічному рівню і по-третє, випуск аналогічної продукції конкурентами можливий не раніше, ніж через один-два роки.

Стимулюючи виробництво і реалізацію інноваційної продукції держава зможе контролювати ринок наукоємних технологій та регулювати розвиток окремих галузей, технологічне лідерство яких сприятиме досягненню конкурентоспроможної економіки.

Для розбудови національної інноваційної системи України, як інструмент, доцільно використати кластерну стратегію, яка базується на феномені високої результативності отриманої в результаті зосередження найефективніших і взаємопов'язаних видів економічної діяльності, що забезпечує конкурентні позиції на галузевому, національному та регіональному ринках [3].

Ефективна кластерна політика держави полягає у виборі найраціональнішого шляху кластерізації економіки, який базується на втілення в життя ідеї «вироснування» кластерів, тобто здійснення інвестицій в інфраструктуру бізнесу, або на сприянні тим територіальним об'єднанням підприємств, створених приватним бізнесом, які мають необхідну науково-технічну базу.

Відомо два основних напрямки формування кластерної стратегії: ліберальний та державистський. Ліберальна кластерна стратегія ґрунтується на підтримці спонтанного налаштування економічного середовища на місцеві конкурентні переваги, та надання допомоги в подоланні перешкод, сприянні у використанні можливостей учасників ефективних кластерів, за мінімальної участі у розвитку інфраструктури. Вплив ліберальної кластерної стратегії найбільш відчутний у сферах

формування людського капіталу, стимулювання бізнесу до інноваційної діяльності, підтримки вищої освіти, розвитку охорони здоров'я, збільшення адресної допомоги. Для державної кластерної стратегії характерним є встановлення галузевих і регіональних пріоритетів на державному рівні, вибір регіонів для створення кластера, встановлення обсягів фінансування та цілеспрямоване створення інфраструктури для пріоритетних кластерів. Така модель кластерної стратегії дає змогу європейським країнам розбудовувати національні інноваційні системи, стати технологічно розвиненими, перетворитися на інформаційні суспільства. Нові економічні підходи передбачають відмову від субсидування слабких галузей, протегування стратегічним галузям, підтримку найбільш успішних та створюють умови до переходу від макроекономічного регулювання до промислово і технологічно конкурентного виробництва, заснованого на кластерному аналізі і сприянні розвитку кластерів.

Створення та організація в Україні високо ефективних бізнес-структур - нових виробничих систем або кластерів, сприятиме розвитку регіонів, налагодженню зв'язків між промислово-інноваційними підприємствами.

Література

1. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні: Закон України від 16.01.2003 № 433- IV // zakonl.rada. kiev. ua.
2. Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків: Закон України від 16.07.1999 № 991- XIV // zakonl.rada. kiev. ua.
3. Байказах А. Конкуренція и кластеры // zakonz. Net.

Вдовиченко Л.В., ст.викл., Шаверська Я., студ. гр. ЕК-05-2
Кіровоградський національний технічний університет

ОЦІНКА РИЗИКІВ В ПРОЕКТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Більшість сучасних методів, які використовуються для оцінки інвестицій, базуються на концепції зміни вартості грошей у часі. Суттєвим фактором, який впливає на остаточне рішення щодо ефективності проекту є розмір відсоткової ставки за якою дисконтуються грошові потоки. Фактори, які впливають

на норму дисконту поділяються на дві групи: незалежні від особливостей проекту - інфляція, політичні й загальноекономічні ризики та ін. та залежні від конкретного проекту - способи фінансування проекту, ризики, пов'язані з надійністю учасників, втрати доходів та ін.

Найчастіше для оцінки норми дисконту використовують метод середньозваженої вартості капіталу [2,3]. Переваги цього методу полягають у наступному: вартість капіталу можна точно розрахувати; за вартістю капіталу можна стверджувати про один з можливих варіантів повернення грошей акціонерам та кредиторам. Недоліками є: середньозважена вартість капіталу розраховується на основі відсотків за кредитами та дивіденду, які містять поправку на ризик; середньозважена вартість капіталу не є постійною величиною. Цей метод дає правильний результат тільки для «середнього» інвестиційного проекту, ризик якого відповідає середньому рівню ризику, а грошові потоки корелюють із потоками існуючих активів підприємства. Цей метод краще використовувати для нетривалих проектів, які реалізуються на діючому виробництві.

Наступний метод визначення ставки дисконту – процент по позичковому капіталу - це поточна ефективна ставка процента під який підприємство може взяти кошти у довготерміновий борг. В якості ставки дисконтування необхідно використовувати ефективну ставку, яка може не дорівнювати номінальній. Недоліками є: рівень відсотку обумовлюється контрактом і не завжди об'єктивний; інвестори не завжди схильні до ризику.

Метод визначення дисконту, який дорівнює ставці за безпечними інвестиціями, ризик неотримання доходів від яких практично дорівнює нулю. Недоліком цього підходу є неможливість точного визначення, які цінні папери є безпечними.

Метод комбінування ставок - в якості ставки дисконтування використовується середньозважена вартість капіталу та ризик інвестицій, які здійснюються за власні кошти, і не враховується ризик фінансування.

Грошові потоки, що пов'язані з економією податків і пільгами дисконтують за ставкою, яка дорівнює проценту за позичковими коштами, скоригованому з урахуванням податку на прибуток.

Грошові потоки, що пов'язані із здійсненням інвестиційного проекту мають більші ризики, через свою невизначеність, тому, щоб прийняти оптимальне рішення при плануванні інвестицій необхідно правильно їх урахувати. Одним із найбільш розповсюджених способів врахування ризику при оцінці інвестиційних проектів є премія за ризик, яка додається до номінальної ставки дисконту [4]. Підвищення ставки дисконту призводить до того, що показники оцінки ефективності проекту погіршуються і тільки при досить високій ефективності вони можуть бути вищі ніж мінімально допустимі. Такий спосіб дисконтування може призвести до значної помилки, якщо фінансування проекту, навіть часткове, здійснюється за рахунок кредитних коштів. Це пов'язане з тим, що реакція інвестиційного проекту на підвищення ставки дисконту, яка призводить до зменшення чистої теперішньої вартості, значно залежить від частки кредитних коштів в загальній сумі капітальних вкладень. Чим більша частка кредитних коштів, тим повільніше зменшується чиста теперішня вартість. За умови збільшення частки кредитних коштів і перенесення терміну їх повернення на кінець розрахункового періоду, проект може стати, з урахуванням ризиків, не гірше, а, навіть, більш економічно доцільним. Збільшення частки кредитів призводить до підвищення ризиків, пов'язаних з несвоєчасним погашенням відсотків та кредитів і ці ризики тим більші, чим значніша частка кредитних коштів. Таким чином, підвищення розрахункової ефективності проектів, при перерозподілі власних витрат на кінець періоду, за рахунок залучення кредитних коштів, тим більше, чим вища ставка дисконту.

На наш погляд, доцільно для визначення «ціни» ризику [1], спочатку розрахувати чисту теперішню вартість проекту за номінальної ставки та ставки з врахуванням ризику, при умові фінансування проекту повністю за рахунок власних коштів, і визначити різницю між ними. Ця різниця є ціною ризику, яка повинна зберігатися за будь яких умов фінансування проекту. Наступним кроком є визначення чистої теперішньої вартості проекту за номінальною ставкою з врахуванням кредитних коштів і ця величина зменшується на «ціну» ризику. В результаті буде отримана дійсна чиста теперішня вартість проекту з врахуванням ризику і використанням кредитних

коштів.

Для правильного врахування, «ціна» ризику, при залученні кредитних коштів, не повинна бути меншою за ту, яка може бути отримана при фінансуванні проекту тільки за рахунок власних коштів.

Література

1. Батенин К. Учет риска при оценке эффективности инвестиционных проектов // Проблемы теории и практики управления. 2007.- №7 – С. 76 – 82.
2. Верба В.А.; Гребешкова О.М.; Востряков О.В. Проектный анализ: Навч.- метод. посіб. для сам ост. вивчення дисципліни / Київський національний економічний ун-т – К.: КНЕУ, 2002.- 298с.
3. Верба В.А., Завгородніх О.А. Проектный анализ: Підручник / Київський національний економічний ун-т – К.: КНЕУ, 2000.- 322с.
4. Донець Л.І. Економічні ризики та методи їх вимірювання: Нав. посіб. Для студ. вищ.навч. закл.- К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 312 с.

Ветрова Н.М., д.т.н., к.э.н., доц., Кикоть В.И., аспирант
Национальная академия природоохранного и курортного строительства

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В АР КРЫМ И Г. СЕВАСТОПОЛЕ

Региональное малое предпринимательство в Украине в настоящее время требует поддержки со стороны государства, для чего требуется систематизация факторов, влияющих на деятельность субъектов хозяйствования.

Необходимо отметить, что многие ученые посвятили свои труды анализу состояний и развитию малого предпринимательства. Среди них следует отметить работы Варналій З.С., Гаврилко П.П., Козоріз М. А., Кульчицького М.І., Ляшенко В.И., Толмачевой А.Ф.

Исследования, выполненные с целью отражения процесса развития малого предпринимательства в АР Крым и г. Севастополе регионе выявили, что в границах АР Крым развитие малого предпринимательства носит неравномерный характер. Важным показателем развития малого предпринимательства является количество предприятий на 10

тыс. населения данного региона - в 2005 году средний показатель по АР Крым составлял 73 малых предприятия. В Севастополе количество малых предприятий на 10 тыс. населения немногим отличается от среднего показателя по АР Крым - 69. Этот показатель плотности малых предприятий на порядок ниже, чем в других странах. Так, во Франции на 10 тыс. населения приходится 350 малых предприятий, в Германии – 370, в Великобритании- 460, в Японии – 500, в Италии- 680, в США – 740.

О наличии проблем развития малого предпринимательства в Крыму свидетельствует изменения отраслевой структуры малого бизнеса. Так, наиболее распространенными видами деятельности по результатам анализа 2000 года являлись: оптовая и розничная торговля, торговля транспортными средствами, услуги ремонта. Необходимо отметить, что, несмотря на рост общего количества малых предприятий по региону и Севастополю, в отраслевом рейтинге по состоянию на конец 2005 года, удельный вес предприятий торговли остался высоким, но существенно уменьшился по сравнению с 2000 годом. При этом удельный вес предприятий, осуществляющих операции с недвижимостью и строительство возросли. Непривлекательность производственной сферы для субъектов малого предпринимательства, объясняется, прежде всего, сложностью организации процесса производства, повышенным риском в конкурентной борьбе с поставщиками импортных товаров на региональный рынок, а также в большинстве случаев капиталоемкостью. Именно поэтому для субъекта малого предпринимательства становится невыгодной предпринимательская деятельность в промышленно – производственной сфере. Это подтвердили и результаты проведенного опроса среди субъектов малого предпринимательства.

Анализируя развитие малого предпринимательства нельзя не обратиться к показателю количества занятых в нем работников: отмечен рост количества наемных работников до 2003 года, однако на конец 2006 года тенденция изменилась значительно. Одновременно снизились цепные темпы прироста и показатель в расчете на одно предприятие. По г. Севастополю снижение менее значительное.

Существенной проблемой для большинства начинающих предпринимателей, которая была еще и подтверждена результатами опроса, является ограниченность стартового капитала – отметили около 26% опрошенных предпринимателей.

Обобщая, необходимо сделать вывод о недостаточно благоприятных условиях для развития малого предпринимательства в исследуемых регионах, что связано с низким уровнем развития инфраструктуры предпринимательской деятельности и необходимостью создания простой и понятной всем законодательной базы, что является сугубо государственной задачей.

Височина М.В., к.е.н., доц.
Національна академія природоохоронного та курортного будівництва

ФОРМУВАННЯ КРИТЕРІЇВ ВИБОРУ МЕТОДУ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Специфіка функціонування підприємства в умовах перехідної економіки характеризується високим ступенем невизначеності, що впливає на зростання чинників ризику та рівня втрат при прийнятті управлінських рішень. Обов'язковою умовою успішної діяльності і розвитку підприємства в таких умовах є оцінка ефективності управління його діяльністю. Лише за наявності однозначної оцінки рівня ефективності управління діяльністю підприємства можлива розробка відповідних інструментів, методів, механізмів з підвищення ефективності.

Під оцінюванням ефективності управління діяльністю підприємства розуміється процес набуття чисельного значення, економічної та лінгвістичної інтерпретації рівню ефективності управління діяльністю підприємства на підставі визначення чисельних значень та лінгвістичної інтерпретації рівнів ефективності управління за функціональними підсистемами підприємства. Реалізація цього процесу передбачає вибір методу оцінювання ефективності управління діяльністю підприємства.

Аналіз різних наукових джерел виявив, що для оцінювання

ефективності управління суб'єктами ринкової економіки використовуються різноманітні методи, серед яких найбільш відомими є методи порівняння, метод угруповань, методи математичної статистики, матричний метод, метод факторного аналізу, ранговий метод, рейтинговий метод, методи експертних оцінок, бальний метод, метод нечіткої логіки, метод нейронних мереж. Однак кожен з них може бути застосований за наявності специфічних умов, завдань та об'єкту оцінювання. Вибір конкретного методу для оцінювання ефективності управління діяльністю підприємства повинен визначатися наступними критеріями:

1) Інтерпретація результатів. Критерій враховує можливість однозначної інтерпретації рівня ефективності управління діяльністю підприємства. Використання того або іншого методу дозволяє отримати різну можливість інтерпретувати кінцевий результат оцінювання.

2) Виявлення слабких сторін. Критерій враховує можливість отримання інформації про існуючі проблеми в окремих функціональних підсистемах підприємства. Критерій дозволяє порівняти методи з можливості відображати інформацію про виникаючі проблеми або загрози.

3) Різноманітність показників. Критерій враховує можливість отримання інтегральної характеристики управління діяльністю підприємства на підставі великого різноманіття кількісних та якісних показників. Критерій дозволяє порівняти методи з погляду відображення в інтегральній характеристиці якісних та кількісних показників, що характеризують різні аспекти ефективності управління діяльністю підприємств.

4) Кількість аналітиків. Критерій враховує витрати «людського» ресурсу для здійснення дослідження. Використання того або іншого методу передбачає неоднакову кількість спеціалістів, які безпосередньо задіяні в оцінюванні ефективності управління діяльністю підприємства: від однієї людини до цілого колективу.

5) Витрати часу. Критерій враховує час, що потрібен для здійснення оцінювання. Використання того або іншого методу потребує різну кількість часу для отримання кінцевого результату ефективності управління діяльністю підприємства: від однієї години до декількох місяців.

6) Фінансові витрати. Критерій враховує фінансові витрати на здійснення оцінювання. Кожен з методів припускає певні фінансові витрати, тому підприємство, яке бажає одержати максимально точний результат оцінювання, може витратити дуже багато коштів.

7) Рівень об'єктивності. Критерій враховує рівень об'єктивності результатів оцінювання. Від ступеня об'єктивності кінцевого результату залежить і правильність управлінського рішення про заходи щодо підвищення або підтримки рівня ефективності управління діяльністю підприємства.

8) Доступність використання. Критерій враховує рівень доступності методу для його використання широким колом користувачів. Для здійснення процедури оцінювання ефективності управління діяльністю підприємства фахівцеві, до цього не знаючому методу оцінювання, достатньо провести короткий тренінг, для якого необхідно певного ступеню підготовки (наприклад, з математики, системного аналізу та інших спеціальних галузей дослідження).

9) Оперативність застосування. Критерій враховує можливість здійснення оцінювання в будь-який потрібний час. Для різних керівників підприємств актуальним є знання про рівень ефективності управління діяльністю раз на місяць, квартал але раз на рік.

10) Поширеність застосування. Критерій враховує поширеність застосування методу для більшості підприємств. Рівень поширеності застосування кожного з методів для будь-якого напрямку спеціалізації підприємства не є однаковим.

11) Доступність програмного продукту. Критерій враховує розрахункові процедури при використанні методу. Реалізація різних методів пов'язана з розмаїттям розрахункових процедур. Відповідно розрізняються й обчислювальні засоби, необхідні для проведення оцінювання (від калькулятора до спеціального програмного продукту, розробленого на замовлення).

12) Достовірність результатів. Критерій враховує рівень достовірності отриманих результатів, як для оцінки рівня ефективності управління діяльністю підприємства загалом, так і для оцінки рівнів ефективності управління в окремих функціональних підсистемах.

Відповідність існуючих методів оцінювання ефективності управління зазначеним критеріям дозволить побудувати їх рейтинг та обрати найбільш привабливий з них. А це в свою чергу дозволить забезпечити управлінський персонал інформацією, необхідною для розробки, прийняття та реалізації управлінських рішень з підвищення або підтримки рівня ефективності управління діяльністю підприємства.

Витка Н.Е.
Днепропетровский национальный университет
им. О. Гончара

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ МЕТОДОВ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ РИСКОВ

В современных условиях деятельность каждого предприятия связана с рисками, поэтому правильная и своевременная их оценка позволит избежать убытков и повысить эффективность работы предприятия. Помимо качественной оценки рисков необходима количественная оценка, позволяющая определить уровень риска и его последствия.

Целью является рассмотрение основных методов количественной оценки рисков и выявление их преимуществ и недостатков.

Изучением вопроса количественной оценки риска занимались Витлинский В. В., Маханец Л. Л., Донец Л. И., Хохлов Н. В. и др.

Все методы количественной оценки рисков можно сгруппировать в три группы методов: статистические, экспертного оценивания и расчетно-аналитические. Общая характеристика и условия использования различных методов приведена в табл. 1.

Группа расчетно-аналитических методов включает в себя ряд применяемых методов оценки риска: аналитический метод, рейтинговый и нормативный методы, метод анализа целесообразности затрат и метод использования аналогов.

Таблица 1

Сущность и условия использования различных методов

ОЦЕНКИ РИСКОВ

Методы оценки рисков	Сущность метода	Условия использования
Статистический метод	Количественное определение вероятности наступления рискованной ситуации и размеров финансовых убытков	Проявление рисков в деятельности конкретного предприятия или аналогичных предприятий, наличие достаточной информации про количество рискованных ситуаций и их финансовый последствия
Метод экспертной оценки	Количественное определение возможности наступления рискованной ситуации на основе изучения мнения экспертов по этому вопросу и факторов, которые определяют уровень риска	Наличие квалифицированных экспертов, которые имеют опыт работы менеджеров по рискам: сбор и обработка ними информации про деятельность предприятия и про факторы, которые обуславливают определенный уровень риска (по специально разработанной системе)
Расчетно-аналитический метод	Количественное изучение уровня риска на основании количественной оценки финансовых последствий рискованных ситуаций при разных допущениях относительно факторов, которые обуславливают возможность их проявления	Наличие точной и объективной информации относительно финансового состояния и эффективного использования всех видов ресурсов предприятия, а также всех участников рынка.

Таким образом наиболее распространенными и применяемыми на практике являются: статистический метод, аналитический метод, метод экспертных оценок, рейтинговый метод, нормативный метод, метод анализа целесообразности затрат, метод использования аналогов. Все преимущества и недостатки методов количественной оценки рисков сведены в табл. 2.

Таблица 2

Преимущества и недостатки методов количественной оценки риска

Метод	Преимущества	Недостатки
1	2	3
Статистический метод	- возможность получения наиболее полной	- не анализируются источники происхождения

	количественной картины об уровне риска	риска, - необходимо наличие достаточно полной статистической информации, - невысокая точность оценки
Метод экспертных оценок	- возможность оценки тех видов риска, вероятность генерации которых другими методами оценить невозможно, - простота расчета	- полученные результаты носят субъективный характер, - невысокая точность оценки
Нормативный метод	простота расчета и оперативность	- невысокая точность оценки - не дает возможности учесть все нюансы конкретной ситуации
Анализ целесообразности расходов	- возможность поиска путей снижения риска через статью расходов с максимальным риском	- не анализируются источники происхождения риска
Рейтинговый метод	- использование метода не предусматривает анализа больших массивов данных, поэтому оценка минимально зависит от широты информационного контура; - сразу происходит ранжирование полученного результата по определенной шкале; - объем необходимых математических знаний - только в пределах элементарных финансовых расчетов	- в процессе разработки жизнеспособной системы рейтинговой оценки возникает проблема выбора эталона для сравнения

Продолжение таблицы 2

Аналитический метод	- возможность проведения пофакторного анализа параметров, которые влияют на риск и выявление последующих направлений его снижения	- метод еще недостаточно разработан на теоретическом уровне
Метод аналогов	- возможность использования предыдущего опыта работ	- игнорирование фактора постоянного развития любой деятельности

Таким образом в зависимости от желаемого получения результатов необходимо выбирать соответствующий метод оценки рисков. Также при выборе метода оценки риска необходимо исходить из имеющейся информации для оценки и направления деятельности предприятия.

Гаркава С.П. студ. гр. ОА-07-2
Кіровоградський національний технічний університет

СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність інноваційної моделі розвитку зумовлюється стрімким зростанням впливу науки та нових технологій на розвиток як світової економіки так і національної. Питання формування інноваційної політики підприємства стає першочерговим завданням та об'єктом постійної уваги керівництва підприємства.

Дослідження стану інновацій, функцій, перспектив стимулювання інноваційної політики підприємства здійснюють у своїх працях сучасні вчені, такі як: О.І. Амоша, Ю.М. Бажала, В.М. Геєць, М.В. Семикіна, Л.І. Федорова.

Згідно із Законом України “ Про інноваційну діяльність ” головною метою державної інноваційної політики є створення соціально-економічних, організаційних і правових умов для ефективного відтворення, розвитку й використання науково-технічного потенціалу країни, забезпечення впровадження сучасних екологічно чистих, безпечних, енерго- та ресурсозберігаючих технологій, виробництва та реалізації нових видів конкурентоздатної продукції.

Так, дослідження статистичної інформації щодо інноваційного шляху розвитку України показують, що за останні роки рівень інноваційної активності підприємств суттєво знижується (табл.1).

Таблиця 1

Інноваційна активність промислових підприємств за 2004-2007 рр.

	2004	2005	2006	2007
Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	10	8,2	10	11,5
Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промисловості, %	-	-	6,7	6,7
Освоєно інноваційні види продукції, найменування	3978	3152	2408	2526
- з них нові види техніки	769	657	786	881
Впроваджено нові технологічні процеси, процесів	1727	1808	1145	1419
у т.ч. маловідходні, ресурсозберігаючі	645	680	424	634

Починаючи з 2004 р. питома вага підприємств, що впроваджували інновації зменшується, відповідно: у 2004 р. – 10%, у 2005 р. – 8,2%, У 2007 р. спостерігається покращення ситуації, питома вага таких підприємств складає 11,5%. Для порівняння, у США, Японії, Німеччині та Франції частка інноваційних підприємств становить 70 – 80 % від їх загальної кількості.

За 2004-2006 р. відбувається зменшення кількості освоєних інноваційних видів продукції, відповідно. У 2007 р. - відбувається незначне зростання у освоєнні нових технологій.

Підприємства мають різну сприйнятливість до інновацій. Їхній інноваційний потенціал залежить від параметрів організаційних структур менеджменту, професійно-кваліфікаційного складу, промислово-виробничого персоналу, зовнішніх умов господарської діяльності та інших факторів.

Організаційні структури управління конкурентоспроможних організацій повинні мати вагомий інноваційний потенціал.

Здійснення інноваційної політики в цілому допускає: розробку планів і програм інвестиційної діяльності; спостереження за ходом розробки інноваційної політики і її впровадження; розгляд проектів розробки інновацій; проведення єдиної інноваційної політики; координація інноваційної діяльності у функціональних та виробничих підрозділів; забезпечення фінансовими і матеріально – технічними ресурсами; забезпечення розробки інновацій кваліфікованими кадрами; створення тимчасових цільових груп для комплексного вирішення інноваційних проблем - від мети до впровадження інновації.

Головне в інноваційній політиці організації – формування основної мети розробки інновацій; види терміну її проведення;

оцінка резервів у вигляді конкретних практичних цілей; скорочення термінів впровадження нової програми.

Виходячи із визначення сутності інновацій, зрозуміло, що успішна інноваційна діяльність неможлива без системи ефективної державної підтримки, без ефективної інноваційної політики з боку держави.

Здійснення цих функцій можна забезпечити шляхом регулювання і стимулювання державою інноваційної діяльності таким чином, щоб підприємства, галузі, наукові та науково–дослідні організації були зацікавлені у розробці і впровадженні інновацій у виробничу практику.

Економічна і соціальна роль держави вимагає від державних органів при регулюванні інноваційних процесів виконання декількох основних функцій, а саме: акумулювання засобів на проведення наукових досліджень інновацій шляхом концентрації ресурсів і механізмів перерозподілу бюджету, а також за рахунок формування спеціальних фондів; координація інноваційної діяльності шляхом визначення загальних стратегічних орієнтирів інноваційної політики.

Центральне місце в системі прямого державного впливу на інноваційну діяльність займає фінансування НДПКР інноваційних проектів із державних коштів. Система фінансування інноваційної діяльності є складовою частиною державної інноваційної політики. Інноваційна політика передових корпорацій спрямована на стимулювання творчої ініціативи персоналу. Створення сприятливих умов для розвитку інноваційних процесів – передусім турбота органів державної влади. Без таких умов неможливо досягти перелому у сфері інноваційної діяльності, зокрема в підвищенні конкурентоспроможності підприємства. Це можливо здійснити через систему пільгового оподаткування, створення і використання фонду заохочення, на що і спрямовується державна інноваційна політика.

Гаркавенко А.В., аспірант
Київський національний економічний університет
ім. В.Гетьмана

ВИЗНАЧЕННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Актуальність дослідженої теми базується на проблематиці розуміння, формування та ефективного впровадження стратегії управління компетенціями персоналу в сучасній організації. В роботі висвітлені теоретичні засади визначення поняття «компетенції». Проаналізовано доцільність впровадження даного явища в організаціях.

Успішна діяльність підприємств в умовах постійних змін, підвищеної конкуренції, жорстких фінансових обмежень, розвитку технологій і стрімкого росту нових продуктів та послуг характерних для трансформаційної економіки України істотним чином стає залежна від ефективного використання людського потенціалу конкретної організації. У свою чергу, ефективність діяльності персоналу організації пов'язана з його компетенціями, які є одним з найважливіших складових системи управління персоналом [1].

Визначальною особливістю й умовою розвитку сучасних організацій є трансформація адміністративного управління персоналом у стратегічне, яке спрямоване на досягнення організаційних цілей шляхом створення і реалізації конкурентних переваг. Ключові переваги зосереджені саме в людських ресурсах, проте проблемою і сьогодні залишається пошук ефективних механізмів і виявлення, збільшення та втілення у різноманітних процесах діяльності організації. Важливим підходом до розв'язання цієї проблеми є управління персоналом, засноване на компетенціях (competency - based human resource approach). Адже саме воно дозволить ув'язати індивідуальну поведінку співробітника організації з її стратегічними цінностями та цілями. Західні компанії, які впроваджують управління компетенціями, зазначають такі позитивні ефекти, як зростання якості результативності, зближення індивідуальних та організаційних цілей, швидке кар'єрне зростання співробітників, розвиток культури навчання та співтворчості. Отже, світовий досвід переконує, що використання такого стратегічного інструменту, як модель компетенцій дає змогу досягти високих результатів в управлінні персоналом та організації в цілому. Особливості впровадження на українських підприємствах моделі компетенцій по забезпеченню взаємодоповнюючого співіснування

індивідуальних та загальних характеристик особистості в рамках однієї виробничої структури потребує детального вивчення та дослідження.

Теоретичне та практичне обґрунтування цього підходу предствалено у роботах Дж.Равена, Лайл М. І., Сайна М., Спенсерів, С. Уїддет та С. Холліфорда. Проблемою формування компетенцій переймалися також і такі науковці, як: Райзберг Б.А., Лозовський Л.Ш., Стародубцева Е.Б., та багато інших. Зеєр Ф. та Шахматова О. визначають професійну компетенцію, як сукупність професійних знань та умінь, а також способів виконання професійної діяльності [2, с. 84]. Кібанов А. Я. трактує дане поняття так: компетенція - це характеристики, необхідні для успішної діяльності або сукупність знань, навиків, здібностей, зусиль, що додаються, і стереотипів поведінки [3,с.57].

Визначення важливості дослідження, формування та впровадження компетенційного підходу з метою удосконалення системи управління персоналом на підприємстві.

Сьогодні в міжнародній практиці підхід до управління персоналом через посадові інструкції давно застарів. Сучасна неокласична парадигма управління персоналом має на увазі відмову від посадових інструкцій і перехід до профілю компетенцій. А побудова профілю не можлива без чітко сформованої моделі компетенцій. Інтерес до управління персоналом, заснованого на компетенція, виявляють і вітчизняні сучасні організації, що розробляють моделі компетенцій принаймні для ключових посад. Народившись в управлінській практиці компаній, компетенції згодом стали важливими орієнтирами університетських навчальних програм, суттєво зближуючи освітні стандарти з очікуваннями та вимогами роботодавців.

Дискусійними залишаються і досі два аспекти у визначенні компетенцій, які мають прикладне значення. Перший із них полягає у наступному. Погоджуючись щодо того, що компетенції є специфічними рисами поведінки, необхідної для якісного виконання трудових завдань, деякі спеціалісти включають до цих рис тільки знання та навички працівників, які можуть бути вивчені та досліджені; інші вважають цю думку надто обмеженою, додаючи до неї особистісні риси, цінності та

мотивацію [7].

Ефективна робота персоналу компанії досягається за рахунок унікальних індивідуальних можливостей людей - їх знань, умінь і досвіду, їх особливих особливостей, що виявляються в поведінці і відношенні до справи, їх захопленості, ініціативи і інновативності. Відома консалтингова фірма Hay Group переконана, що компетенції є комплексом характеристик (якостей) працівника, які включають, як знання і навички, так і особові характеристики: природжені здібності, емоційні особливості і вольові установки, що виявляються в діловій поведінці [1].

Враховуючи значну кількість визначень і поглядів щодо компетенцій, можна узагальнити і уточнити дане поняття - це специфічна сукупність здібностей і особових характеристик, що визначають поведінку людини за фіксованих зовнішніх умов, сприяючих виконанню організаційних функцій і завдань. Компетенції поділяються на:

1. **Корпоративні** - ділові і особові якості, які повинні бути властиві кожному співробітникові компанії незалежно від посади і змісту діяльності;
2. **Позиційні** - компетенції, якими повинен володіти співробітник залежно від його формального статусу в організаційній ієрархії. Позиційні компетенції діляться на:
 - *управлінські компетенції* - здібності і особові якості, складові сукупність умінь і навичок, які необхідні керівникам для успішного досягнення бізнес-целей;
 - *компетенції фахівця* - здібності і особові якості, які необхідні фахівцям для успішного виконання своєї роботи.
3. **Технічні** - спеціальні (професійні) знання, уміння і навички, необхідні для ефективного виконання співробітниками своїх посадових обов'язків. Відрізняються від інших тим, що зачіпають область спеціальних знань і умінь, а не властивості особи і здатності [4].

Можна також виділити **базові (корпоративні) компетенції**, необхідні всім співробітникам компанії, **менеджерські компетенції**, необхідні керівникам компанії (всім або тільки певного рівня), а також **спеціальні (специфічні) компетенції**, необхідні тільки якійсь певній категорії співробітників

(наприклад: менеджери по продажах) [5].

Базові компетенції встановлювалися керівниками вищого рівня, як невід'ємні вимоги до співробітників компанії. Їх перелік відображає певний ідеальний портрет співробітника для компанії – відданість бізнесу, націленість на зміни, делегування повноважень і робота в команді, бездоганне виконання своїх обов'язків і порядність.

Функціональні компетенції досить детально описуються в кваліфікаційних вимогах до посади і базуються на виконуваних функціях і діях. Це необхідні вимоги до посади. Вони обов'язкові і можуть бути оцінені шляхом професійної атестації.

Ролеві компетенції. Це найбільш мінливий набір, що відображає стратегічний напрям розвитку бізнесу або позиціонування компанії.

Дані компетенції реалізуються в поведінці. Причому, поведінка обумовлена самою компанією: видом бізнесу і умовами, в яких працює компанія, стилем управління і стратегічними завданнями, корпоративними цінностями і в цілому культурою, що відображає всі нюанси життя компанії. Перелік ролевих компетенцій може і, як правило, співпадає з компетенціями, вживаними в інших компаніях. Але смислове наповнення - опис поведінкових індикаторів, повинно бути суто індивідуальним для кожної компанії, розвиватися і коректуватися в строгій кореляції з розвитком компанії, в ідеальному випадку – з її випередженням [1].

Сьогодні саме персонал розглядається, як найважливіший внутрішній ресурс підвищення прибутковості підприємства, тому ефективне управління ним має ключове значення для успішності і результативної роботи організації. Незалежно від специфіки бізнесу, рішення задачі управління персоналом зрештою зводиться до того, щоб сформувані «правильну» поведінкову модель його співробітників, добитися того, щоб кваліфікація і професійний рівень персоналу, не тільки максимально відповідали потребам компанії, але і підкріплювалися бажанням ефективно працювати, сприяючи процвітанню бізнесу. Таким чином, використовуючи підхід управління персоналом, що базується на компетенціях, для багатьох компаній стає можливим вирішення проблем дефіциту кваліфікованого персоналу, удосконалення мотиваційних

систем, зміцнення свої лідерських позиції на ринку, розвитку організації загалом. Адже саме компетенції розкривають ключові конкурентні переваги організації, дозволяють інтегрувати функціональні стратегії із загальною стратегією розвитку, узгодити між собою всі управлінські політики і практики у сфері управління людськими ресурсами.

Література

1. Кучерова Светлана. Модель компетенций на службе эффективной работы организации / Светлана Кучерова // Менеджер по персоналу. – 2007. - №10. – С. 10,16.
2. Зеер Ф. Личностно-ориентированные технологии профессионального развития специалиста: Научно-методическое пособие / Ф. Зеер, О. Шахматова. - Екатеринбург, 1999. – 142 с.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом / Кибанов А.Я. – М.: «ИНФРА-М», 2003, - 287 с.
4. Агеева Надежда. Какие бывают компетенции / Надежда Агеева // Кадровое дело. – 2004. - № 11. Режим доступа: <http://www.hr100.ru/wmc/readme/article/article03/?id=1154942121>. – Название с экрана.
5. Компетенция [Электронный ресурс]: материал из Википедии - свободной энциклопедии.– Название с экрана.
6. Ващенко Ю. Борьба за таланты, или компетенции в компетенции HR-a [Электронный ресурс] : (материалы рекрутингово ресурса POSADA.com.ua) / Ващенко Юрий. // - Название с экрана.
7. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. Пер. С англ. – М.: НРРО, 20005.

Глаздарьова О.А., студ. гр. ЕК-05-2
Кіровоградський національний технічний університет

ТРАНСНАЦІОНАЛЬНІ КОРПОРАЦІЇ ТА ЇХ РОЛЬ В СУЧАСНИХ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИНАХ

Постановка проблеми. Для сучасної світової економіки характерна значна концентрація великих обсягів капіталів та управління ними, як і багатьма іншими процесами, в руках транснаціональних корпорацій (ТНК). В основі такого управління лежить механізм прийняття рішень, який дає змогу здійснювати узгоджену політику й загальну стратегію, розподіляючи ресурси, технологію та відповідальність для

досягнення результату – одержання прибутку. ТНК контролюють комплекси виробництва, які знаходяться за межами країни базування, вони переносять за кордон не товар, а сам процес вкладання капіталу, поєднуючи його із закордонною робочою силою в межах міжнародного виробництва [1].

Метою статті є дослідження характеру й особливостей розвитку ТНК, аналіз та узагальнення позитивних і негативних аспектів їх впливу на міжнародні економічні відносини країн, а також виявлення конкурентних переваг у діяльності підрозділу ТНК на внутрішньому ринку.

На сьогоднішній день ТНК контролюють понад 50% світового промислового виробництва, 67% міжнародної торгівлі, понад 80% патентів і ліцензій на нову техніку, технологію та ноу-хау, майже 90% прямих зарубіжних інвестицій, а також левову частку торгівлі сировиною на світових ринках. Зокрема, 90% світової торгівлі пшеницею, кавою, кукурудзою, лісоматеріалами, тютюном, залізною рудою; 80% - міддю, бокситами; 85% - оловом, чаєм; 75% - натуральним каучуком та сировою нафтою. За оцінками експертів, частка обробної промисловості у 2025 році не перевищуватиме 10% світового ВВП, але за рахунок росту продуктивності праці й ефективності виробництва, світова потреба в її продукції буде повністю задоволена. В цілому галузева структура 100 провідних ТНК світу, згідно з даними UNCTAD, виглядає так: у хіміко-фармацевтичній промисловості працює 21 ТНК; в електронній та електротехнічній – 18 ТНК; автомобілебудівній – 14 ТНК; у нафтобудівній та переробній – 13 ТНК; у виробництві напоїв та продуктів харчування – 19 ТНК; у диверсифікованій галузевій структурі – 7 ТНК [2, 6].

100 найбільших за розмірами зарубіжних ТНК розташовані у промислово-розвинутих країнах. На частку капіталовкладень світових ТНК припадає 15% зарубіжних активів, 22% зарубіжних продаж і 19% зайнятих у зарубіжних філіях працівників.

До основних наслідків впливу ТНК можна віднести динаміку економічного зростання з позитивними і негативними характеристиками:

– позитивні: розповсюдження досягнень науково-технічного прогресу; залучення інвестицій; розширення кредитування

економіки; підвищення заробітної плати працівників; підвищення рівня кваліфікації кадрів; створення нових робочих місць, підвищення зайнятості населення; сприяння входженню місцевих виробників у процеси міжнародної ринкової торгівлі.

– негативні: обмеження місцевих суб'єктів господарювання, встановлення монопольних цін, приховування доходів від оподаткування, забруднення навколишнього середовища, дестабілізація ситуації на ринку праці, тиски на політику урядів приймаючих країн [4].

На сьогоднішнім одним з найпривабливішим та динамічним ринків ТНК в Україні є кондитерський ринок, незважаючи на те, що в останні роки темпи зростання обсягів виробництва дещо уповільнилися. У секторі кондитерських виробів присутні кілька великих закордонних інвесторів – це Nestle («Світоч»), «Крафт фудз Україна» (фабрика «Україна»), «Кобіско Юніон» («Житомирські ласощі»), Sigma Blezer («Полтавакондитер»), Western NIS Enterprise Fund («АВК»).

Аналізуючи діяльність підрозділів ТНК на українському ринку, зокрема можна визначити такі їх конкурентні переваги:

– постійна інформованість про кон'юнктуру товарних, валютних і фінансових ринків у різних країнах дає змогу оперативно переводити потоки капіталів у країни, де формуються сприятливі умови для отримання максимального прибутку;

– у межах ТНК існує можливість консолідації фінансових та інших ресурсів для здійснення дій, спрямованих на розширення своєї частки ринку в певній країні;

– ТНК використовує певну збутову мережу (оптову та роздрібну) в усіх країнах світу;

– ТНК може використати свою торгівельну марку (brand) з тим, щоб здійснювати нові види діяльності, спираючись на маркетингові переваги, адже витрати на рекламу та просування товару на ринок під відомою торговельною маркою набагато менші, ніж у випадку, коли національна компанія диверсифікує свою діяльність і пропонує на ринок новий товар;

– централізоване координування досліджень і розробок, результати якого в майбутньому можуть використовуватися в різних країнах, так і в різних країнах бізнесу, який здійснюють підрозділи ТНК [5].

Але закордонні інвестори при здійсненні своєї діяльності стикаються з певними складностями, які не властиві національним компаніям: валютні ризики і ризик можливої експропріації, непослідовних дій уряду; підтримання власних виробничих потужностей за кордоном потребує витрат на комунікацію і транспортування, які не є необхідними для місцевих фірм (міжнародні телефонні розмови, вартість міжнародних перельотів тощо); зростання витрат на заробітну плату та закордонні відрядження; відмінності у мові та культурі; незнання юридичних чинників тощо.

Особливістю діяльності ТНК країн, що розвиваються, є розміщення їхніх філій в інших країнах, що розвиваються. У країнах з перехідною економікою також іде активний процес становлення ТНК на основі національних промислово-фінансових груп. Лідируючі позиції в цьому процесі займають Хорватія, Чехія, Словаччина та Угорщина. Дедалі значущу роль у світовій економіці відіграють російські та українські ТНК, які також створюються на базі фінансово-промислових груп.

Отже, конкурентоспроможність за рахунок масштабів діяльності компаній є основною конкурентною перевагою підрозділів ТНК перед вітчизняними виробниками. Ефективна стратегія діяльності на ринку має будуватися на довгострокову перспективу з урахуванням тенденцій розвитку ринку, що і має бути предметом подальших досліджень. Можна сподіватися, що Україна знайде свій шлях інтеграції в світову економіку, подолавши внутрішню кризу.

Література

1. Козак Ю.Г., Лук'яненко Д.Г., та ін. Міжнародна економіка: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, «Артек». - 2002. – 436с.
2. Гайдучкий І.П. Розвиток транснаціональних корпорацій та їх вплив на економіку країн. // Економіка АПК. Міжнародний науково-виробничий журнал. – 2008 - №159. - С. 53-57.
3. Чирич О. Транснаціональні та офшорні компанії. // Право України. Міжнародне торгове право. ТОВ «Видавничий дім». – 2009.– №3.– С.123-131.
4. Чирич О. Транснаціональні та офшорні компанії. // Право України. Міжнародне торгове право. ТОВ «Видавничий дім». – 2009.– №4.– С.114-119.
5. Бондар І.К. Конкурентні переваги у діяльності підрозділу транснаціональної корпорації на внутрішньому ринку // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. Вип.2(69). – К., 2007 – С. 27-31.

6. World Investment Report 2007: FDI from developing and transition economies. – N.Y.: UNCTAD 2007.

7. World Investment Report 2007: Transnational Corporation, EID. UNCTAD – 2007.

Глух В.М., к.е.н, доц., Тімашов А.С. студ. гр. ЕК-09-МБ
Кіровоградський національний технічний університет

ОПЕРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах ринкової економіки прибуток стає найважливішим показником оцінки діяльності підприємства. Він є джерелом матеріального добробуту працівників, соціального і виробничого розвитку. Цілком зрозуміло, що кожен підприємець і трудовий колектив прагнуть до збільшення прибутку, що залишається в його розпорядженні.

У зв'язку з тим, що на величину прибутку підприємства впливають різні фактори, які в умовах ринку змінюються, іноді суттєво в короткі проміжки часу, керівництву підприємства необхідно не тільки їх знати, але і швидко ухвалювати правильні рішення для максимізації отримуваного прибутку. Для цього на багатьох підприємствах України впроваджуються системи управлінського обліку, а в науковій та навчальній літературі пропонуються різні математичні моделі, які дозволяють передбачати зміни обсягу прибутку при зміні тих чи інших факторів. Розглянемо для прикладу дві таких моделі.

Індексна параметрична модель прибутку підприємства, яка запропонована Ю. В. Богатіним та В. А Швандарем [1]. Для однономенклатурного виробництва вона має такий вигляд:

$$I = \frac{P_a}{P_b} = \frac{b(p \cdot d - K_n \cdot r) - (1 - r) \cdot (1 + f)}{p - 1}. \quad (1)$$

Значення параметричних показників, які прийняті в формулі (1) та формують прибуток підприємства наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Параметричні показники та формули для їх розрахунку

Позначення показника	Найменування показника	Формула для розрахунку
1	2	3

Π_a	Прибуток за період, який аналізується	$\Pi_a = N_a(U_a - C_a)$
Π_b	Прибуток базового періоду	$\Pi_b = N_b(U_b - C_b)$
b	Коефіцієнт зміни рентабельності виробництва товарної продукції в базовому періоді	$p = U_b / C_b$

Продовження таблиці 1

1	2	3
d	Коефіцієнт зміни ціни реалізації товарної продукції	$d = U_a / U_b$
C_b	Собівартість одиниці товарної продукції в базовому періоді	$C_b = C_{зм} + C_{noc} / N_b$
$C_{зм}, C_{noc}$	Сума змінних та постійних витрат в одиниці товарної продукції	
r	Коефіцієнт змінних витрат в базовому періоді	$r = C_{зм} / C_b$
C_a	Собівартість одиниці товарної продукції за аналізований період	$C_a = K_n \cdot C_{зм} + \frac{C_{noc} + \Delta C_{noc}}{b \cdot N_b}$
f	Коефіцієнт зміни постійних витрат за аналізований період	$f = \Delta C_{noc} / C_{noc}$
K_n	Коефіцієнт зміни змінних витрат базового періоду в порівнянні з аналізованим	$K_n = \frac{C_{змб} / C_b}{C_{зм} / C_a}$

Далі автори в указаній роботі [1] наводять формули вказаних параметричних показників для багато номенклатурного виробництва.

Друга модель - універсальна графічна модель відносного прибутку розроблена С. А. Ждановим [2]. Схему такої графічної моделі відносного прибутку \bar{p} наведено на рисунку 1.

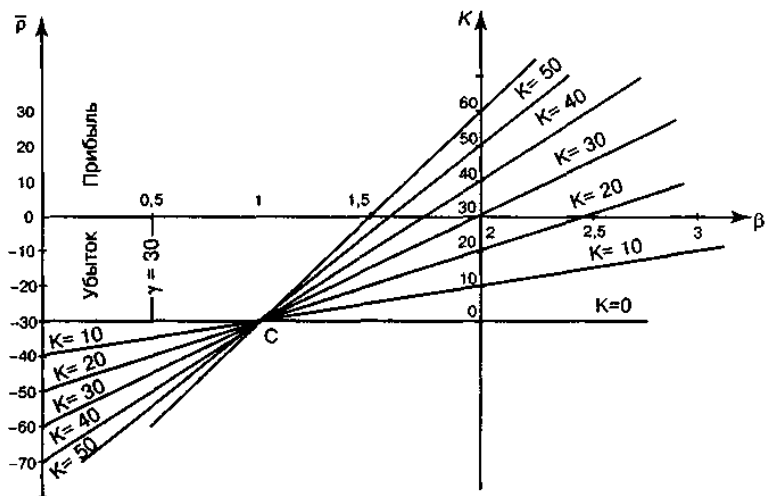


Рис. 1. Схема графічної моделі відносного прибутку
 Вона є графічним відображенням аналітичної моделі прибутку p , в якій абсолютні параметри замінено на відносні і має наступний вигляд:

$$\bar{p} = K \cdot (\beta - 1) - \gamma, \quad (2)$$

де: $\bar{p}_{зм}$ – відносний прибуток; β – відносна ціна одиниці продукції;

γ – відносні постійні витрати; K – обсяг виробництва продукції.

При цьому $\bar{p} = P / C_{зм}$; $\beta = Ц / C_{зм}$; $\gamma = C_{noc} / C_{зм}$.

Таке перетворення дозволило показати на плоскому графіку основні взаємозв'язки п'яти економічних параметрів виробництва продукції - обсягу випуску продукції, постійних та змінних витрат, які припадають на один виріб, ціни та прибутку.

В залежності від мети рішення, яке необхідно прийняти, чотири параметри моделі відносного прибутку (відносна ціна β , відносні постійні витрати γ , обсяг виробництва K та відносний прибуток \bar{p}) можуть бути заданими або визначаємими параметрами, тобто входи та виходи моделі можна міняти місцями. Тому в залежності від результату, необхідно отримати порядок визначення рішення буде різним.

Як видно із наведених моделей, вони мають різні можливості, потребують різної організації бази даних, методичного забезпечення, трудомісткості та часу на пошуки оптимального варіанту максимізації прибутку підприємства при зміні зовнішніх та внутрішніх чинників, які на нього впливають. В зв'язку з цим нами розпочато на базі ВАТ «Гідросила» (м. Кіровоград) дослідження з метою визначення переваг та недоліків, розглянутих та інших моделей, як інструментів, що дозволяють раціонально визначати можливості максимізації прибутку підприємства в умовах зміни ситуації на ринку та інших факторів.

Література

1. Багатин Ю.В., Швандар В.А. Экономическое управление бизнесом: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 391 с.
2. Жданов С.А. Основы теории экономического управления предприятием: Учебник. – М.: Изд-во «Финпресс», 2000. – 384 с.

Глух В.М., к.е.н., доц., Четвертак Т.І., студ. гр.ЕК-05-2
Кіровоградський національний технічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ НА ДІЛЬНИЦІ З ВИГОТОВЛЕННЯ ОБОЙМ ДЛЯ КРУГЛИХ НАСОСІВ НА ВАТ „ГІДРОСИЛА”

Важливим елементом організації праці на підприємстві є організація робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної і високоякісної праці при якомога менших фізичних зусиль та мінімальному нервовому напруженні працівника.

Метою раціоналізації робочих місць є: зменшення витрат робочого часу на його обслуговування; забезпечення нормальних умов праці і зменшення втомлюваності і напруження працівників; найбільш економне використання площі і підвищення продуктивності праці персоналу.

Багато вчених працюють над проблемою організації робочих місць. Серед них можна виділити Богиню Д.П., Захарчин Г.М., Петров В.А. та ін.

Робоче місце - це зона трудової діяльності робітника, або групи робітників, оснащена всім необхідним для успішного

здійснення роботи. Водночас це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може функціонувати відносно самостійно [1].

Комплексне оснащення робочого місця є необхідною передумовою ефективної організації процесу праці. Однак іншою важливою умовою є раціональне просторове розміщення засобів оснащення на робочому місці так, щоб забезпечити зручність їх обслуговування, вільний доступ до устаткування, економію рухів і пересувань працівника, зручну робочу позу, хороший огляд робочої зони, безпеку праці, економію виробничої площі, зручний взаємозв'язок із суміжними робочими місцями, з підлеглими і керівниками.

Оснащення робочого місця складається із сукупності засобів праці, необхідних для виконання конкретних трудових функцій. Сюди відносяться: основне технологічне і допоміжне обладнання; організаційне оснащення (оргтехніка, засоби зв'язку і сигналізації, робочі меблі, тара тощо); технологічна оснастка (робочі та вимірювальні інструменти, запасні частини тощо); робоча документація; засоби комунікації та ін.[2]

Рівень організації праці на конкретному робочому місці залежить також від якості його обслуговування. Обслуговування робочого місця передбачає своєчасне забезпечення його всім необхідним, включаючи технічне обслуговування (наладку, регулювання, ремонт); регулярну подачу необхідних видів енергії, інформації та витратних матеріалів; контроль якості роботи обладнання, транспортне та господарське обслуговування (прибирання, чистка обладнання, тощо).

При дослідженні організації робочих місць на потоковій лінії з виготовлення обойм круглих насосів НШ-50А на ВАТ „Гідросила” (м.Кіровоград) нами були виявлені такі недоліки:

- несвоєчасна доставка заготовок;
- біля кожного робочого місця стоїть робочий столик, на якому розміщуються дуже тісно і заготовки, і вже оброблені деталі. Робітники переносять заготовки, маса яких на першій операції складає 0,967 кг, по 10 штук вручну. На останній операції готова деталь має масу 0,585 кг. При виготовленні за зміну 600 шт. цих деталей працівник переносить в середньому 370 кг. Крім того, переноска деталей займає за зміну до 40 хв. робочого часу. Цю операцію №270 - фрезерну, виконують 3

робітники на трьох верстатах розташованих, як показано на рис. 1,а;

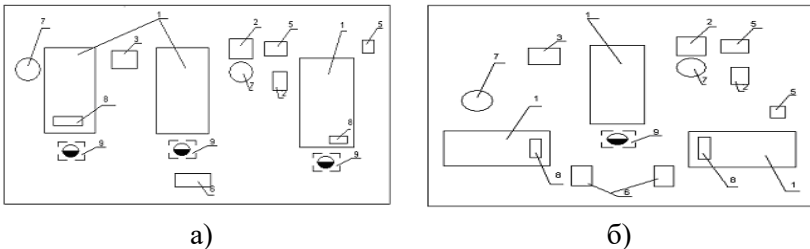


Рис. 1. Розташування робочих місць на операції № 270: а) до впровадження пропозиції; б) після впровадження пропозиції

Умовні позначення: 1-обладнання, 2- гідростанція, 3-електростанція, 4- СІТ, 5-тара металева, 6-стіл двоповерховий, 7-ресівер, 8-місце для деталей, 9-цітки-зметки, 10-підставка під ноги дерев'яна.

- робітники носять заготовки та вже оброблені деталі до наступної операції самі.

З метою підвищення рівня організації робочих місць на цій лінії ми пропонуємо:

1. Розрахувати, яка кількість заготовок потрібна і через який проміжок часу, і поставляти необхідну партію вчасно.

2. Розташувати біля робочого місця працівника не один, а два пересувні столики на колесах: один з них для заготовок, другий для оброблених деталей. Це дозволить зменшити витрати часу на міжопераційне транспортування деталей на 50% при значно менших витратах фізичних сил робітників.

3. Оскільки на операції №270, яку виконують верстати-дублери, робітник виконавши ручну роботу ($t_p = 0,72$ хв.) під час машинної роботи верстату ($t_{\text{маш}} = 1,68$ хв.) простоює. Ми визначили скільки верстатів може обслуговувати один робітник за формулою:

$$n = \frac{t_{\text{маш}}}{t_p} + 1; n = \frac{1,68}{0,72} + 1 = 3,33 \text{ шт. Приймаємо 3 верстати.}$$

Для того, щоб скоротити час на перехід від одного верстата до іншого ми пропонуємо розташувати верстати, як показано на рис. 1,б

Висновки: запропоновані заходи дозволять підвищити рівень

оптимізації робочих місць, продуктивність та умови праці робітників на потоковій лінії з виготовлення обойм насосів НШ-50А на ВАТ „Гідросила”.

Література

1. Богиня Д.П. Основи економічної праці: Навчальний посібник / Д.П. Богиня, О.А. Гришнова. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
2. Петров В.А., Масленников А.Н., Осипов Л.А. Планирование гибких производственных систем. – Л.: Машиностроение, 1985. – 182 с.

Головко В.В., студ. гр. ФК-07-2
Кіровоградський національний технічний університет

РИНОК ПРАЦІ СПЕЦІАЛІСТІВ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ

В Україні відбувається процес розширення мережі вищих навчальних закладів та збільшення в них чисельності студентів. Щорічно вищі навчальні заклади випускають біля 300 тис. випускників із вищою освітою. Але тільки менша половина із них отримують направлення на роботу. Ті хто не отримав такі направлення звертаються до регіональних служб зайнятості. Пропозиція випускників вищих навчальних закладів набагато перевищує попит на фахівців із вищою освітою. І це є головною причиною зростання безробіття, виникнення тривожних соціальних ситуацій.

Зараз Україна значно поступається в цьому питанні рівню розвинутих країн. В розвинутих країнах кількість студентів у 2008 році збільшилась до 100 млн. чоловік, у 8 разів порівняно із 60-тими роками 20 століття.

Швидке збільшення масштабів підготовки студентів має велике соціальне значення. Підвищені темпи підготовки висококваліфікованих спеціалістів спостерігається у період економічних спадів, через що великій кількості випускників загрожує безробіття. Розширення підготовки молоді у вищих навчальних закладах зменшує соціальну напругу. З цього випливає, що в Україні не потрібно зменшувати масштаби підготовки спеціалістів з вищою освітою. Проблема в тому, що в умовах економічних труднощів перехідного періоду забезпечити робочими місцями випускників ВНЗ згідно з їх

кваліфікаційно-освітнім рівнем. Недостатні економічні умови не спроможні регулювати потребу населення у здобутті вищої освіти і можливість отримати роботу за спеціальністю. І це призводить до того, що підготовка спеціалістів зорієнтована на неконтрольований попит у населення на певні спеціальності соціологічного чи гуманітарного напрямків, які забезпечують шанси на отримання роботи.

Процеси працевлаштування фахівців із вищою освітою регламентуються Конституцією України, певними законами. На практиці, незважаючи на правомірність існуючих законодавчих та нормативних актів, гарантоване державою працевлаштування випускників, які навчалися на держзамовлення має формальний характер. Підготовка фахівців не скоригована на можливі структурні зрушення в економіці. Статистичні дані свідчать, що з числа випускників ВНЗ у 2007-2008 навчальних роках, направлення на роботу отримали трохи більше половини. Вищий за середній показник питома вага тих, хто одержав направлення на роботу, була серед фахівців, які навчалися за спеціальностями: економіка, кібернетика, банківська справа, менеджмент, зовнішньоекономічна діяльність, товарознавство, прикладна математика, фізика, обладнання переробних та харчових виробництв. Тобто ті спеціальності, які відповідають характерові сучасних економічних відносин і визначають стратегічні пріоритети країни.

Поширення явища на відсутність попиту на випускників ВНЗ характерно для всіх регіонів країни. В кількісному вимірі воно виражене у промислових областях і їх адміністративних центрах, які і надалі нарощують підготовку фахівців із технічних спеціальностей без врахування на ринку попиту праці.

На обмеження ефективного використання трудового потенціалу молоді із вищою освітою впливають фактори, що зменшують можливості їх працевлаштування:

1. Під впливом об'єктивних і суб'єктивних причин в останні роки зменшилась потреба галузей економіки в робочій силі. Цей процес, передусім, торкнувся спеціалістів з вищою освітою. Перехід підприємств до рук приватних власників, що передбачає модернізацію виробництва, ставить жорсткіші умови щодо професіоналізму працівників, наявності їх трудового

стажу. Адже більшість підприємств нових форм власності створенні шляхом акціонування державних підприємств, а нові виникли, в основному, у сфері послуг та фінансово-кредитній сфері. В результаті робочі місця із менш жорсткими професійними вимогами скорочувались, а новостворені характеризувалися підвищеними умовами щодо якості професійної підготовки. Боротьба за виживання підприємств призвела до погіршення можливостей вступу молоді на ринок праці, при чому ці можливості молодих людей обмежені ще й тим, що вони не мають досвіду роботи.

2. Відсутня чітка політика формування вищої освіти в умовах переходу до ринкових відносин. Вища освіта поставлена перед проблемою виживання і самозабезпечення. І це призводить до структурних перекосів і невідповідності професійно-кваліфікаційної структури спеціалістів потребам економіки і попиту ринку праці.

Необхідно подолати необхідності між підготовкою фахівців і їх працевлаштуванням, формувати державне замовлення з урахуванням пріоритетів розвитку економіки, її міжгалузевих змін, приватизації та перепрофілювання підприємств, установ, організацій. Ініціювати процес передачі окремих видів навчальних закладів освіти у підпорядкування Міністерства освіти і науки України, при розподілі державного замовлення перевагу віддавати тим вищим навчальним заходам, випускники яких користуються авторитетом на ринку праці. Переглянути доцільність фінансування в існуючих розмірах тих напрямів і спеціальностей вищої освіти, де відповідна підготовка фахівців забезпечується в достатній кількості на платній основі. Слід стимулювати і зацікавлювати роботодавців у наданні першого робочого місця випускникам шляхом проведення гнучкої, податкової, фінансової та кредитної політики.

Горюнов С.В., студ. гр. ФК-07-1
Кіровоградський національний технічний університет

БЕЗРОБІТТЯ ТА МАКРОЕКОНОМІЧНА СТАБІЛЬНІСТЬ В УКРАЇНІ

В умовах сталого розвитку актуальним є всебічний аналіз соціально-економічних явищ та процесів, що впливають на конкурентоспроможність вітчизняної економіки. Одним з найбільш вагомих чинників, що впливає на макроекономічну стабільність, та найважливішим індикатором стану ринку праці та економіки, в цілому, є рівень безробіття. Безробіття – один із головних соціальних ризиків сучасного суспільства і стає неминучим у складно організованій конкурентній ринковій економіці. Безробіття в Україні склалося під дією комплексу суб’єктивних та об’єктивних факторів: скорочення реальних обсягів виробництва; структурна перебудова економіки; банкрутство підприємств; зниження інвестиційної активності; трансформація відносин власності.

Статистичні дані за період 2000-2008 рр. засвідчують наступну ситуацію щодо чисельності безробітних в Україні (табл. 1).

Таблиця 1

Безробітне населення у віці 15-70 років

Рік	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Усього, тис. осіб	2655,8	2455,0	2140,7	2008,0	1906,7	1600,8	1515,0	1417,6	1425,1

Чисельність безробітного населення (за методологією МОП) у 2008 р. порівняно з попереднім роком зросла на 1% (7,5 тис. осіб). Рівень безробіття значно коливається залежно від груп населення за віком і професійним досвідом (таблиця 2).

Таблиця 2

Рівень безробіття населення за віковими групами у 2008 р.

	Всього	У тому числі за віковими групами, років						Працевдатного віку
		15-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60-70	
Все населення	6,4	13,3	7,0	5,3	6,1	4,0	0,0	6,9

Як видно з таблиці 2, найбільший рівень безробіття припадає на молодь у віці 15-24 роки (13,3%). Надмірне безробіття призводить до значних соціальних та економічних втрат. Особливого значення набувають втрати через безробіття в обсягах випущеної продукції та наданих послуг, коли економіка не спроможна створити достатню кількість робочих місць для бажаючих працювати.

Рівень безробіття за умов повної зайнятості дорівнює сумі

рівнів фрикційного та структурного безробіття. Цей показник називають також природним рівнем безробіття. Він відповідає потенційному ВВП. Але слід зазначити, що єдиною методикою у визначенні та обчисленні рівня природного безробіття немає. Один із способів полягає у розрахунку середньої величини фактичного безробіття за тривалий відрізок часу. Він базується на тому, що середня величина фактичного безробіття за довгостроковий період вирівнює циклічні коливання безробіття навколо його природного рівня. Інший метод оцінки рівня природного безробіття полягає у визначенні такого року, у якому, за припущенням, в економіці була повна зайнятість, а рівень очікуваної інфляції був близький до її фактичного рівня.

Рівень природного безробіття повинен відповідати стану макроекономічної рівноваги, при якому фактична інфляція дорівнює очікуваній. Головними причинами безробіття стали результати ринкових перетворень, перед усім – спад виробництва та зменшення сукупного попиту, а одним з відчутних наслідків – зменшення обсягу ВВП.

Відомий дослідник А. Оукен математично виразив зв'язок між рівнем безробіття та відставанням в обсязі виробленого ВВП: зростання рівня безробіття на 1 процентний пункт над природним рівнем дає 2-2,5 % втрати ВВП порівняно з потенційним.

Спираючись на закон Оукена, можна обчислити втрати від надмірного безробіття, такий розрахунок здійснюють у декілька етапів.

Перший етап. Обчислити % відставання фактичного ВВП від потенційного ВВП:

$$B = (P_{\text{ф}} - P_{\text{н}}) \cdot 2,5, \quad (1)$$

де B – відставання фактичного ВВП від потенційного ВВП (%);

$P_{\text{ф}}$ і $P_{\text{н}}$ – рівень відповідно фактичного і природного безробіття;

2,5 – число Оукена.

Другий етап. Розрахунок реального ВВП. Якщо $V_{\text{п}}$ прийняти за 100 %, то звідси $V_{\text{ф}}$:

$$V_{\text{ф}} = (100 - B / 100) \cdot V_{\text{п}}, \quad (2)$$

де $V_{\text{ф}}$ – реальний ВВП, який обчислюється в постійно діючих цінах і є величиною зіставленою у $V_{\text{п}}$.

$$V_{\text{п}} = (V_{\text{ф}} / 100 - B) \cdot 100. \quad (3)$$

Третій етап. Визначення втрат економіки від циклічного безробіття.

$$\text{ВВП}_p = \text{ВВП}_n - \text{ВВП}_f. \quad (4)$$

Закон Оукена розкриває істотний зв'язок між ринком продукту і ринком праці. Коли рівень безробіття високий, ресурси використовуються не повністю, значна частина продукту не добирається, доходи населення зменшуються.

Заходами, щодо поліпшення ситуації на ринку праці, зокрема в галузі безробіття, можуть стати:

Макроекономічна політика, спрямована на скорочення бюджетного дефіциту, стримування інфляції та підтримання попиту, удосконалення системи освіти та підготовка кадрів, гнучкість в питаннях заробітної плати, розробка політики, спрямованої на підвищення рівня зайнятості, а не на підтримку безробіття, зміни системи соціального забезпечення в напрямі стимулювання працевлаштування.

Губар А.А., студ. гр. МФ-51
ДВНЗ «Українська академія банківської справи НБУ»

ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ РЕАЛЬНИХ ОПЦІОНІВ ДЛЯ ОЦІНКИ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ

Для інноваційно орієнтованих інвестиційних проєктів характерний високий рівень ризику та необхідність прийняття рішення в умовах невизначеності. При застосуванні традиційних методів оцінки проєктів розробляється один або декілька статичних сценаріїв майбутнього розвитку подій, які не враховують змін у проєкті, що можуть виникнути протягом терміну його реалізації. Тому приймається усереднений варіант, який показує, як буде вирішуватись невизначеність відповідно до прийнятих передумов.

Принципово інший підхід передбачається при використанні методу реальних опціонів. Реальні опціони дають можливість змінювати і приймати оптимальне рішення відповідно до інформації, яка буде надходити у майбутньому. Тобто метод

реальних опціонів дозволяє кількісно оцінити майбутню можливість приймати і змінювати рішення вже на етапі аналізу ефективності інвестиційного проекту.

В останні десятиріччя реальні опціони досліджувалася багатьма зарубіжними вченими і почали впроваджуватися в практику корпоративного управління закордоном. Однак в Україні цей інструмент не тільки не використовується на практиці, але й не був ґрунтовно досліджений. Тому необхідно проаналізувати досвід закордонних досліджень, визначити переваги і недоліки цього методу та перспективи його застосування в Україні.

Термін «реальний опціон» був введений Стюартом Майерсом в 1977 р. по аналогії з фінансовим опціоном. Основою для аналогії є спільна для опціонів риса: право без зобов'язання або можливість без необхідності. В англomовних наукових журналах з 1985 р. почали з'являтися статті, присвячені застосуванню реальних опціонів до оцінки активів. Література по теорії реальних опціонів переважно англomовна (Amram, Kulatilaka, 1999; Brennan, Trigeorgis, 2000; Dixit, Pindyck, 1994; Trigeorgis, 1996), російською мовою видані праці А. Бухвалова і А. Дамодарана. На практиці реальні опціони вперше застосувала компанія Merck. Згодом корпорація Intel почала використовувати реальні опціони для управління інвестиційними проектами [1].

При застосуванні реальних опціонів для оцінки інвестиційних проектів, будь-яка інвестиційна можливість розглядається як опціон. Наприклад, підприємство може придбати земельну ділянку для будівництва житлового будинку. На даний момент витрати на будівництво перевищують очікувані доходи від продажу квартир, тому проект є збитковим. Але ціни на квартири мають тенденцію до зростання, тому через декілька років реалізація проекту може принести значні прибутки. У цьому випадку придбання земельної ділянки є реальним опціоном і дає підприємству право, а не зобов'язання, реалізувати інвестиційний проект, якщо для цього будуть сприятливі умови.

Отже, використання реальних опціонів для прийняття інвестиційних рішень дозволяє підприємству гнучко реагувати на зміну зовнішніх умов. Водночас при застосуванні цього

методу у поняття невизначеності включається, як ризик збитків, так і ймовірність сприятливих можливостей [2].

Розглянемо реальний опціон на умовному прикладі. Проект виробництва нового товару передбачає початкові інвестиції у сумі 200 у. о., через рік потрібно інвестувати ще 180 у. о. для налагодження виробництва. Грошові потоки від продажу надійдуть наприкінці другого року від початку проекту. У даний момент не можливо визначити, чи буде попит на новий продукт. При позитивному сценарії дохід складатиме 570 у. о. (ймовірність – 80%), при негативному – 30 у. о. (ймовірність – 20%). Норма дохідності проекту складає 15%. Застосувавши стандартний підхід до розрахунку NPV, отримаємо:

$$\text{NPV} = -200 + (-180)/(1 + 0,15) + (0,8 \cdot 570 + 0,2 \cdot 30) / (1 + 0,15)^2 = -7,2 \text{ (у.о.)} \quad (1)$$

Так як $\text{NPV} < 0$, то від проекту треба відмовитись. Припустимо, що через рік стане відомо, чи буде новий товар користуватися попитом. Можливість вибору через рік буде для підприємства опціоном на відмову і при негативних змінах проект буде призупинено. Тоді NPV проекту становитиме:

$$\text{NPV} = -200 + 0,8 \cdot (-180)/(1 + 0,15) + (0,8 \cdot 570 + 0,2 \cdot 0) / (1 + 0,15)^2 = 19,6 \text{ (у.о.)} \quad (2)$$

У даному випадку проект може бути рекомендований до виконання.

Застосування методу реальних опціонів до оцінки інвестиційних проектів виправдано, якщо:

- результат інвестиційного проекту має високий ступінь невизначеності (наприклад, реалізація інноваційного проекту або просування нового товару на новий ринок);
- менеджери підприємства можуть приймати гнучкі управлінські рішення при появі нових даних по проекту у процесі його реалізації;
- фінансовий результат проекту залежить від прийнятих рішень;
- невизначеність щодо технології або ринкової кон'юнктури може бути використана для підвищення доходів.

Недоліком методу реальних опціонів є втрата «стратегічного фокусу» та мотивації. Персонал, зайнятий у проекті з невизначеним майбутнім, не буде працювати максимально

ефективно, тому щодо деяких проектів може бути доцільним прийняття рішення про початок реалізації.

Таким чином, концепція реальних опціонів доповнює традиційні підходи до оцінки інвестиційних проектів і дозволяє вже на стадії розробки проекту передбачити альтернативні варіанти його реалізації та дати кількісну оцінку стратегічним можливостям. Для впровадження цього перспективного методу необхідні подальші дослідження та адаптація зарубіжного досвіду.

Література

1. Бухвалов А. В. Реальные опционы в менеджменте. Введение в проблему / А. В. Бухвалов // Российский журнал менеджмента. – 2004. – Т. 2. – № 1. – С. 27–56.
2. Козырев А. Н. Использование реальных опционов в инновационных проектах [Электронный ресурс] / А.Н. Козырев; Центральный экономико-математический институт РАН. – Режим доступа: <http://www.cemi.rssi.ru/aist/axdoc/2005/050302report.pdf>.

Гуменна О.В., к.е.н, доц.
Національний університет України «Києво-Могилянська
Академія»

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ ЯК ФАКТОРУ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Орієнтація України на інноваційний розвиток економіки, без якого є неможливою успішна інтеграція України у світову економічну систему, ставить перед українськими компаніями нові питання, одне з яких пов'язане із соціальною відповідальністю, з одного боку, держави перед своїми громадянами та, з іншого боку, підприємств перед своїми працівниками та державою.

На межі ХХ-ХХІ століть людство вступило в інформаційну добу, яка відзначається лавиноподібним наростанням змін у всіх сферах соціального буття. Інформаційно-технологічна революція спричинила надзвичайну швидкість соціальних змін, чимало з яких є дуже істотними та мають радикальний характер. Відповідно інформаційно-технологічне суспільство постає як надзвичайно складна система, головною тенденцією якої є кардинальне оновлення усіх структур та інститутів, яке зачіпає всі сфери суспільного та індивідуального життя. Інформаційне суспільство радикальним чином відрізняється від попереднього (індустріального) суспільства саме ставленням до інноваційних процесів. Основою його розвитку стає не лише застосування окремих винаходів та інженерних рішень, а формування інноваційного середовища. До цього підключається уся інфраструктура суспільства - економіка, культура, освіта, сфера комунікації тощо. В такому суспільстві має місце розмаїття різнопланових тенденцій, які відображають складність, неоднозначність та непередбачуваність соціальних процесів [7]. Саме трансформація соціальних процесів при інноваційному розвитку економіки пов'язана з посиленням уваги до соціальної відповідальності компаній.

Питання соціальної відповідальності бізнесу нині розглядається багатьма закордонними і вітчизняними дослідниками, такими як К.Девіс, С.Задек, Е.Карнегі, Г.Ленсен, М.Фрідмен, О.Шелдон, В.Воробей, С.Ілляшенко, С.Князь, О.Кузьмін, А.Садеков, М.Стародубська, М.Туган-Барановський та багато інших. Однак недостатньо дослідженим залишається питання взаємозв'язку інноваційного розвитку економіки та соціальної відповідальності українського бізнесу, оскільки на сьогоднішній основним завданням України є глибоке коригування економіки, мета якого – не просто економічне зростання, а набуття ним соціальної природи як основи стабільного економічного росту.

Метою даної статті є дослідження існуючого стану соціальної відповідальності вітчизняного бізнесу та її перспектив з огляду на інноваційний шлях розвитку економіки України.

Соціальна відповідальність – певний рівень добровільного реагування організації на соціальні проблеми. Це поняття та

концепція соціальної відповідальності передбачає взаємоузгоджене та гармонійне поєднання трьох найважливіших понять – людей, грошей і природи.

В той же час не менш важливими є соціальні фактори для інноваційного розвитку. Так, за даними дослідження українського бізнесу ООН, в середньому 49,1% підприємств взагалі не відслідковують соціальні наслідки інноваційного розвитку, час від часу це роблять 29,4% підприємств і лише 5,3% – використовують для оцінки чіткі показники. Причому, як правило, це показники впливу діяльності підприємства на оточуюче середовище. Як свідчить зарубіжний досвід, питанням соціальної відповідальності бізнесу надається значна увага. Наприклад, у Франції діє закон, згідно з яким кожна публічна компанія, яка розміщує свої акції на біржі, зобов'язана звітуватися по соціальних програмах та соціальних наслідках інноваційної діяльності. Цей закон призначений для заохочення компаній до соціальної відповідальності, а також для контролю достовірності розповсюджуваних ними даних. Що ж до України, то вміння визначати соціальні ефекти інноваційного розвитку набувають особливої актуальності. З економічної точки зору стабільний розвиток підприємств означає їх суспільну значущість: по-перше, в аспекті продукції, що виготовляється, а по-друге, в формуванні доходів бюджетів усіх рівнів через податкову систему. Гарантії зайнятості, забезпечення відтворення певної кількості робочих місць, створення передумов матеріального забезпечення працівників (у перспективі їх пенсійного забезпечення) зумовлюють розуміння стабільності розвитку підприємств з соціальної точки зору.

Загальновідомо, що інноваційна модель розвитку потребує витрат на фінансування науки не менше 2% ВВП. Країни, які досягли високих темпів економічного зростання за рахунок інноваційного чинника, а це Японія, США, Німеччина, Франція, Великобританія, Італія, Канада, відповідають цій вимозі. Крім того, в цих країнах спостерігається високий рівень соціально-економічного життя населення. Отже, ми можемо побачити, що існує тісний зв'язок між рівнем інноваційності економіки та рівнем добробуту населення країни. Саме тому інноваційний шлях України має розглядатися не в технократичному плані, а як суспільно-політичний та соціально-економічний процес.

Майбутнє соціальної відповідальності бізнесу в Україні залежить від важливості та нагальності соціальних питань для компаній. Моральні переконання власників бізнесу, тиск з боку груп впливу, необхідність сертифікації для освоєння інших ринків - всі ці фактори спричинять визначення власної, української сутності соціальної відповідальності та індивідуальних стратегій для окремих компаній. Можна вчитись від іноземних компаній та міжнародних програм, проте потрібно не забувати власні історичні традиції (як давні традиції доброчинності, так і переваги недавнього комуністичного укладу) з метою підвищення ефективності програм, систем і процесів всередині компанії. Прагнення змін потрібна на найвищому рівні, без підтримки вищого керівництва програми соціальної відповідальності приречені на неуспіх та занепад. Лише коли соціальна відповідальність знайде відгук серед великих підприємств, можна буде говорити про поступовий розвиток концепції соціальної відповідальності бізнесу в українських реаліях.

Гулько В.І., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСТІ У 2000-2006 РР.

Головними чинниками використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення Черкаської області і України взагалі є рівень розвитку інноваційної діяльності підприємств, створення та впровадження нових технологічних розробок, інновацій, виконання науково-технічних робіт. Використання інтелектуального потенціалу сприяє створенню нової, сучасної, інноваційної, та, головне, конкурентоспроможної продукції, що забезпечує економічний, стійкий та прибутковий розвиток підприємствам, регіону та країни в цілому.

Аналіз статистичних даних щодо зайнятості населення та інноваційної діяльності підприємств Черкаської області у 2000-2006 рр. дає змогу розрахувати середньорічну відсоткову зміну

основних показників інноваційної діяльності (див. табл. 1). Постійне населення Черкаської області у 2006 р. становило 1337,8 тис. осіб, із них економічно активними були 637,7 тис. осіб (тобто 47,7% від загальної чисельності населення), економічно неактивними - 375 тис. осіб, в тому числі 208,7 тис. осіб працездатного віку (15,6% від загальної чисельності населення). При цьому зайнятими були 580,8 тис. осіб (рівень зайнятості 91%), безробітними - 56,9 тис. осіб (рівень офіційного безробіття 5,2%).

Частка підприємств, яка займається інноваційною діяльністю у 2006 р. становила 7,5% (всього 23 підприємства) до загальної кількості підприємств, у середньому по Україні - 11,2% (у 2005 р. таких підприємств було 29 (9%), у 2004 р. також 29 (9,3%)). Переважно інноваційною діяльністю займалися підприємства машинобудування, ремонту та монтажу машин і устаткування, де інновації здійснювали 11 підприємств (понад 47% від загальної кількості інноваційно активних підприємств), у хімічній і нафтохімічній промисловості - 5, у харчовій промисловості і переробці сільськогосподарських продуктів - 4, у металургії та обробці металу - 2, в іншому виробництві, не віднесеного до інших угруповань, - 1.

Таблиця 1

Зайнятість населення та інноваційна діяльність Черкаської області у 2000-2006 рр.

Показники	2000 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	Середньо річна зміна у відсотках
1	2	3	4	5	6	7
Населення Черкаської області	1438,0	1386,6	1372,5	1357,1	1341,5	-1,6544
Постійне населення	1431,3	1383,0	1368,8	1353,5	1337,8	-1,5942

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7
Економічно-активне населення	605,9	604,6	633,7	641,6	637,7	0,856
Зайняті	534,9	538,1	561,1	578,7	580,8	1,382
Безробітні	71,0	66,5	72,6	62,9	56,9	-3,623
Економічно-неактивне населення	416,2	407,4	379,8	373,7	375	-1,7223
Кількість працівників,	2241	1723	1699	1594	1449	-7,01

які виконують наукові та науково-технічні роботи						
Кількість спеціалістів, які виконують наукові та науково-технічні роботи	1116	1077	1073	913	844	-4,55
з них мають науковий ступінь						
– доктора наук	4	7	7	7	8	12,246
– кандидата наук	52	39	45	50	59	2,127
Кількість працівників, які виконують науково-технічні роботи за сумісництвом	253	934	1219	1870	1910	40,062
з них мають науковий ступінь						
– доктора наук	22	83	105	116	121	32,8599
– кандидата наук	72	343	528	635	662	44,74
Обсяг наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами організацій (підприємств), тис. грн.	14179,9	20629,3	24033,4	28560,3	33716,6	15,53
Витрати організацій на виконання власними силами наукових та науково-технічних робіт за видами робіт, тис. грн.	12790,0	18716,7	21946,4	27119,2	32381	16,745
Кількість інноваційно активних промислових підприємств за видами економічної діяльності	-	13	29	28	23	20,95

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7
Відсоток до загальної кількості промислових підприємств	-	4,3	9,1	8,5	7,5	20,37
Кількість промислових підприємств, що	38	12	24	17	21	-9,412

впроваджували інновації						
З них						
– впроваджували нові технологічні процеси	3	2	9	6	2	-6,534
– освоювали виробництво нових видів продукції	36	10	20	12	10	-19,224
– здійснювали комплексну механізацію та автоматизацію виробництва	5	4	9	5	8	8,148
Реалізували інноваційну продукцію	16	15	26	24	20	3,79

Негативним явищем є середньорічне зменшення постійного населення області на 1,59%, кількості працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи на 7,01%, кількості спеціалістів, які виконують наукові та науково-технічні роботи на 4,55% (при цьому спостерігається підвищення якості таких спеціалістів, тобто зростання докторів (на 12,25%) та кандидатів (на 2,13%) наук), кількості промислових підприємств, що впроваджували інновації у 2000-2006 рр. на 9,4%.

При цьому позитивними можна виділити середньорічне зменшення економічно-неактивного населення в середньому щороку на 1,72%, кількості безробітних на 3,62%, та зростання економічно-активного населення на 0,86%, зростання кількості зайнятих на 1,38%, кількості працівників, які виконують науково-технічні роботи за сумісництвом на 40,06%, обсягу наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами організацій (підприємств), тис. грн. на 15,53%, величини витрат організацій на виконання власними силами наукових та науково-технічних робіт на 16,75%, кількості інноваційно активних промислових підприємств за видами економічної діяльності на 20,95%.

Одночасно, низький відсоток інноваційно активних підприємств із загальної кількості промислових підприємств, який в цей період становив у середньому лише 7%, свідчить про

часткове використання інноваційних розробок та інтелектуального потенціалу працівників підприємств Черкаської області. Це дає підстави відзначити “застійність” розвитку економіки Черкащини, низький рівень використання нововведень підприємствами, застарілість технологій та продукції, невикористання ресурсозберігаючих технологій, і, як наслідок, спостерігати зростання собівартості продукції, низьку конкурентоспроможність, втрату можливих прибутків.

Варто виділити головні перешкоди інноваційної діяльності промислових підприємств протягом останніх років, а саме: нестачу власних коштів; недостатню фінансову підтримку держави; великі витрати на нововведення; недосконалість законодавчої бази; великий економічний ризик; тривалий термін окупності нововведень; низький платоспроможний попит на нову продукцію; нестачу кваліфікованого персоналу; відсутність фінансових коштів у замовника; відсутність можливостей для кооперації з іншими підприємствами і науковими організаціями; нестачу інформації про нові технології та недостатність інформації про ринки збуту; відсутність попиту на продукцію; байдужість підприємств до нововведень.

На рівні підприємств, наукових та освітніх закладів основними заохоченнями та стимулюванням праці співробітників, які мають інтелектуальний потенціал, перш за все є достойний рівень оплати праці, преміювання, подяки, можливість кар’єрного зростання. Сприяння в мотивації розвитку інтелектуального потенціалу підприємств, установ і організацій мають здійснювати і державні органи влади, в особі міністерств, управлінь, відомств, зокрема через: забезпечення населення якісними та доступними освітніми послугами; створення відповідних економічних умов для адаптації економічно активного населення до вимог економіки знань; перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, отримання другої освіти окремими категоріями населення; поєднання державного фінансування з приватним сектором та недержавними структурами; формування у кожного громадянина потреби постійно підвищувати свій освітній рівень тощо.

ТРАНСФОРМАЦІЯ ВИМОГ ДО РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Глобалізація торкається багатьох сторін життя, зокрема змінює структуру зайнятості, впливає на розвиток конкурентних відносин на ринку праці, обумовлює зміну вимог власників підприємств до рівня кваліфікації працівників. Розуміння механізмів трансформації зайнятості та змісту праці є надзвичайно важливим для керівників підприємств, адже це дозволяє передбачити нові можливості формування конкурентоспроможного персоналу.

Стаття ставить за мету з'ясувати причини трансформації вимог до рівня кваліфікації працівників підприємств в умовах впливів глобальних процесів.

Аналіз наукових джерел довів, що одним із вагомих проявів глобальних процесів стало поширення ролі НТП, вплив інноваційних процесів на трудову діяльність людини, модернізацію робочих місць, зміст праці. В масштабах світу це знайшло прояв у механізації, автоматизації, комп'ютеризації праці, появи якісно нового вектору змін, пов'язаного з рухом до економіки знань, входженням в еру інформаційного простору.

Якщо до цього, у середині ХХ-го століття, конкурентоспроможними на ринку праці вважалися працівники, які мають освіту і практичний досвід роботи за фахом, навички роботи з машинами, автоматами, то сьогодні вимоги роботодавців стали іншими. Особливими критеріями конкурентоспроможності вважається низка якостей – творча та ділова активність, мобільність, володіння комп'ютером, іноземними мовами, комунікабельність, вміння працювати у віртуальному просторі. В сучасному світі вимоги до працівників, які вважаються конкурентоспроможними, охоплюють досить широкий перелік, проте він є швидкоплинним в умовах конкуренції, появи нових досягнень науково-технічного прогресу.

Зміни у вимогах до працівників пов'язані, на наш погляд, зі

змінами в структурі зайнятості. Вони ілюструють становлення постіндустріального суспільства в розвинутих країнах ринкової економіки, адже зростання частки зайнятих у сфері послуг супроводжується підвищенням ролі сфери послуг у створенні більшої частки ВВП. Структурні зміни у зайнятості супроводжуються процесом інтелектуалізації праці, підвищенням питомої ваги працівників розумової праці. Під впливом НТР в розвинутих країнах ринкової економіки наприкінці ХХ ст. вдалося взагалі вивільнити працівників від тяжкої фізичної праці, яка тривалий час зберігалася у сільському господарстві, будівництві. Під впливом глобальної інформатизації радикально і комплексно змінюються основи виробництва, організація праці, прискорюється трудовий процес, швидко з'являються нові професії, змінюються вимоги роботодавців до кваліфікації працівників, серед яких на перше місце виходить вміння роботи з інформацією, професійна мобільність, адаптивність працівників до змін ринкової ситуації.

Сутнісною рисою сучасного виробництва в країнах розвинутої ринкової економіки стала здатність переходу на випуск нових видів продукції у стислі терміни за допомогою гнучких виробничих систем, які на відміну від традиційних автоматичних ліній та конвеєру пристосовані до швидкого переналагодження, застосування інновацій. Таке поєднання енергетичної частини (потужностей) підприємств із "процесорною" (організаційно-управлінською) частиною означає, на думку фахівців, появу надскладних інтелектуалізованих виробничих комплексів, що створюють сприятливі умови для економії праці, остаточної ліквідації важких та непривабливих видів людської праці, реалізації творчого потенціалу працівників, зайнятих розробкою та впровадженням нововведень. При цьому якісно змінюється трудовий процес: зростає складність праці, її залежність від освітньо-кваліфікаційних характеристик робочої сили, рівня розвитку інтелектуального потенціалу працівників, здатності проявляти інноваційну активність, брати в свої руки відповідальність та ініціативу.

Трансформація ролі і змісту праці не тільки призвела до зміни структури попиту на висококваліфікованих працівників на сегментах ринку праці, вона супроводжується зміною ролі знань

у трудовому процесі: знизилася роль специфічних знань як чинника монопольного стану окремих груп працівників, зросла роль унікальних знань працівників в межах конкретних груп фахівців; підвищилася роль затребуваних знань, які за своєю широтою не можуть бути закріплені за одним працівником (наприклад, знання по реінжинирингу, реструктуризації підприємств тощо); зросла роль комерціалізації знань. Останнє призводить до зростання ступеню комерціалізації об'єднань працівників, все частіше вони перетворюються у самостійно функціонуючі економічні суб'єкти, організації працівників однієї професії, які з роботодавцем мають не стільки трудові, скільки договірні відносини.

Зауважимо, що усі зазначені процеси сьогодні мають місце і в Україні, проте прояв їх є дещо іншим. Наприклад, збільшення зайнятих у сфері послуг загалом відображає світову тенденцію. Між тим аналіз причин відтоку працівників з промисловості свідчить не про автоматизацію, що звільняє частину працівників, зайнятих ручною працею, а навпаки, – про велику кількість непривабливих робочих місць, яким притаманна фізично важка та малооплачувана праця. Іншими словами, підприємства, які не мають можливостей якісно змінити зміст праці і модернізувати робочі місця, не можуть формувати команду конкурентоспроможних фахівців у найближчій перспективі. Відставання від глобальних тенденцій світового розвитку в цьому сенсі є небезпечним для формування конкурентоспроможної економіки.

Література

1. Чухно А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та її значення для України. – К.: ЛОГОС, 2003. – 631 с.
2. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.

Діхтярук О. А., студ. гр. 51, Петухова І. С., студ. гр. 51
Уманський державний педагогічний університет
ім. П. Тичини

ІННОВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ОБМІНОМ

Останнім часом дедалі більшої актуальності набувають питання інноваційної діяльності як окремих підприємств, так і економіки країни. Головну проблему, що гальмує розвиток інноваційної діяльності, науковці та практики справедливо вбачають у джерелах початкового капіталу. Дослідники не приділяють належної уваги питанню збереження вже наявних ресурсів. Стрімке збільшення номенклатури товарів, обумовлене науково-технічним прогресом, постійне залучення в оборот нових видів інформаційних і нематеріальних ресурсів, а також час, як самостійний вид ресурсу, потребують сучасного наукового осмислення проблем ресурсного обміну.

Проблемам стратегічного планування інноваційного розвитку присвячені праці провідних вітчизняних учених, серед яких: С. Ілляшенко, М. Йохна, О. Орлов та інші.

Сучасні дослідники розглядають три види інновацій в ресурсному обміні: інновації в управлінні обміном; управління інноваційними ресурсами; віртуальне інвестування інновацій за рахунок зменшення втрат при ресурсному обміні. До інноваційних механізмів управління ресурсним обміном належать ті нові механізми, які економічні суб'єкти запроваджують у практику свого ресурсного обміну. Такі механізми поділяються на об'єктивні й суб'єктивні: об'єктивні характеризуються новими ідеями, які виникають в результаті науково-технічного прогресу і загальними тенденціями еволюційного розвитку людства; до суб'єктивних належать механізми, які є новими лише для конкретних економічних суб'єктів - держав, підприємств, індивідів [1].

Сучасний стан в Україні є таким, що держава, підприємства і суспільство у певному сенсі – конкуренти, і така конкуренція найчастіше має негативний характер. Тому, головним і найважливішим завданням держави є подолання неузгодженості цілей розвитку та його стимулювання. Саме держава повинна забезпечувати більшу частину постійного попиту на інноваційну продукцію. Такий попит формується у вигляді комплексу держзамовлень, які фінансуються з держбюджету. Важливо враховувати і необхідність фінансування за рахунок держбюджету базисних інновацій. Якщо окремі великі промислові підприємства беруть участь у фінансовому

забезпеченні науково-дослідних програм, то це, як правило, прикладні програми, націлені на створення поліпшуючих інновацій, які можуть принести вигоду в короткостроковому періоді завдяки можливості їх швидкої комерціалізації.

У довгостроковій перспективі одним з основних чинників інноваційного розвитку підприємства повинен стати механізм, який дозволяє відслідковувати виконання поставлених завдань. Використання в механізмі системи показників підприємства, що включає фінансові показники й показники, які характеризують ринкові чинники, що взаємодіють між собою, дозволить керівництву підприємства оцінювати темпи зростання діяльності й виявляти можливі відхилення в стратегічних планах підприємства. При цьому ефективність системи показників, які формують стратегію, проявиться тоді, коли вона перетвориться із системи оцінок у систему управління.

Частиною загальної системи управління підприємством, що забезпечує вплив на чинники, від стану яких залежить результат діяльності керованого об'єкта є механізм управління інноваційною діяльністю підприємства.

Для того, щоб управління інноваційною діяльністю підприємства стало ефективнішим доцільно застосовувати поетапний підхід. При цьому залежно від виробничих умов і специфіки конкретної господарської ситуації етапи необхідно використовувати як окремо, так і в різних поєднаннях. Основними етапами цього підходу є такі: постановка цілей і завдань інноваційної діяльності виробництва; формування інноваційної стратегії підприємства; довгострокове інноваційне прогнозування; виділення фондів і ресурсів на інноваційну діяльність підприємства; розробка стратегічних планів інноваційної діяльності підприємства.

Як об'єкти управлінського впливу розглядаються первинні ланки сфери виробництва (окремі підрозділи); певні види діяльності підприємства; виробничі процеси тощо, тобто все те, на що спрямовано увагу керівництва підприємства для забезпечення умов його інноваційної діяльності.

Багато чинників впливає на процес стратегічного управління інноваційною діяльністю підприємства. Перший чинник пов'язаний з об'єктом управління - новими знаннями, які використовуються на виробництві. Другий полягає в тому, що

управління здійснюється відповідно до розробленої стратегії інноваційної діяльності, яка базується на стратегії довгострокового розвитку підприємства і результатах довгострокового прогнозування інноваційної діяльності підприємства. Третій чинник відображає суть процесу управління, яке здійснюється в тісній взаємодії всіх його рівнів.

Стратегія інноваційної діяльності на підприємстві включає низку взаємозв'язаних елементів і процедур. Це визначення цілей і завдань, формування пріоритетів інноваційної діяльності і розробка оптимального портфеля інновацій, які мають пріоритетне значення для успішної господарської діяльності, а також оцінка й аналіз впливу інновацій на перспективи розвитку підприємства [2].

Отже, підвищення якості управління ресурсним обміном з допомогою інноваційних механізмів дає можливість додатково економити ресурси, які віртуально спрямовуються у сферу інноваційної діяльності підприємства, ресурсний обмін новими товарами характеризується підвищеною порівняно з традиційними товарами імовірністю ризику втрат.

Література

1. Інноваційне управління ресурсним обміном в економічних системах // Фінанси України. – 2009. – № 3. – с 101-108
2. Захаркіна Л.С. Збалансування інноваційного розвитку машинобудівних підприємств в процесі стратегічного планування // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 3 (93). – с 88–95

Добріна А.Н. к.е.н., доц., Артеменко О. студ. гр. ЕК-06
Кіровоградський національний технічний університет

КОМПЛЕКСНИЙ АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність господарської діяльності підприємств в значній мірі залежить від рівня їх забезпеченості та комплексного використання ресурсів – трудових, матеріальних, фінансових та природних. Останнім належить провідна роль у діяльності сільсько- і лісогосподарських та видобувних підприємств.

Комплекс (з лат. complexu) – це поєднання, сукупність,

зв'язок предметів, дій, явищ або властивостей, які становлять одне ціле. При комплексному аналізі всі показники повинні вивчатися у взаємозв'язку та взаємозумовленості. Виходячи з вище зазначеного комплексний аналіз використання ресурсів підприємства повинен ґрунтуватися на порівнянні відповідності різних ресурсів, що дозволяє визначити який саме ресурс стримує розвиток підприємства і на що, в першу чергу, потрібно звернути увагу.

В той же час в економічній науці і практиці загальноприйнятним є підхід, згідно з яким використання кожного ресурсу аналізується окремо. Не враховується той факт, що впровадження визначених по кожному ресурсу резервів не обов'язково призведе до покращення діяльності підприємства в цілому. Зауважимо також, що ця методика передбачає проведення аналітичних досліджень тільки трудових, матеріальних ресурсів та основних засобів. Тому, на наш погляд, доцільним вважається доповнення складу окремих аналітичних досліджень використання кожного ресурсу підприємства такими елементами:

- аналізом використання природних та фінансових ресурсів;
- визначенням сильних та слабких сторін підприємства, факторів, що їх обумовлюють та можливостей підприємства впливати на перетворення недоліків у переваги.

Як відомо, сильні сторони слугують базою, на яку підприємство спирається у конкурентній боротьбі і яку вона має намагатися збільшити та зміцнити. Слабкі сторони – це предмет пильної уваги з боку керівництва, яке має робити все можливе, щоб позбутися потенційних ризиків.

Порівняємо результати аналізу використання ресурсів за традиційною методикою та з врахуванням пропозицій нашої методики на прикладі сільськогосподарського підприємства ТОВ «Фрунзе». Це підприємство спеціалізується на виробництві та реалізації продукції рослинництва і тваринництва, загальна площа земель складає 4,35 тис. га. За 2006-2008 роки обсяг товарної продукції зріс у 2,2 рази, реалізованої продукції в 1,7 рази, чистий прибуток у 1,1 рази, середньорічна вартість основних засобів у 1,4 рази. Значно зросли показники ефективності використання трудових та природних ресурсів. В той же час знизилася рентабельність основних засобів з 19 до

15% та матеріаловіддачі з 1,6 до 1,5. Таким чином, згідно діючої методики аналізу використання ресурсів у ТОВ «Фрунзе» дві «ахіллесові п'яти» - основні засоби та матеріальні ресурси.

Розглянемо, чи підтвердяться одержанні результати при продовженні аналізу. По-перше, аналіз використання природних ресурсів показав, що незважаючи на несприятливі погодні умови середня врожайність основних культур є достатньо високою: пшениці 47-50 ц/га, соняшника 20-21 ц/га. Зростають також показники доходу і прибутку в розрахунку на 1 га земельних угідь. По-друге, з'ясуємо, що зниження рентабельності основних засобів і матеріаловіддачі пов'язане не з зниженням ефективності їх використання, а з «ножицями цін» – темпи зростання цін на сільськогосподарську продукцію значно відстають від темпів зростання цін на паливо-мастильні матеріали, мінеральні добрива та інше, що призвело до значного зростання витрат на 1 грн. реалізованої продукції. Сталі врожаї, зростання обсягів виробництва продукції пов'язані з оновленням основних засобів, що дозволило використовувати сучасні агротехнології.

Таким чином, додаткові аналітичні дослідження дозволили виявити переваги та недоліки діяльності підприємства.

Таблиця 1

Сильні і слабкі сторони ТОВ «Фрунзе»

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимальна площа земель. Висока якість ґрунтів. 2. Використання передової агротехнології. 3. Постійне оновлення основних засобів. 4. Сталий трудовий колектив. 5. Наявність достатньої ємності зерносховищ. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Довгі строки реалізації продукції рослинництва. 2. Відсутність кооперативних зв'язків з виробниками сільськогосподарської продукції району і переробними підприємствами. 3. Незначний обсяг переробки власної продукції.

Слабкі сторони діяльності підприємства обумовлені, як зовнішніми так і внутрішніми факторами. Так, наприклад довгі строки реалізації продукції рослинництва обумовлені недоліками державної політики (від дорогих кредитів до нерозвиненості системи збуту сільськогосподарської продукції). А з іншого боку цей недолік обумовлений внутрішніми

факторами, зокрема низьким рівнем використання інтелектуального потенціалу, про що свідчить відсутність загальної та маркетингової стратегії, а також нерозвиненість маркетингової діяльності. З трьох загальновідомих маркетингових функцій на підприємстві виконується тільки одна – збутова(частково).

Слід відмітити,що інші слабкі сторони ТОВ «Фрунзе» також обумовлені і зовнішніми і внутрішніми факторами, більша частина яких пов'язана з недостатньою ефективністю використання трудових ресурсів.

Підсумовуючи сказане, відмітимо, що визначення «вузького місця» у використанні ресурсів підприємства ТОВ «Фрунзе» за загальноприйнятими і запропонованими підходами дало протилежні результати. А це свідчить про необхідність проведення додаткових досліджень.

Добріна А.Н. к.е.н., Шурупов В.В. студ. гр. ЕК-05-2
Кіровоградський національний технічний університет

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Одним з вирішальних критеріїв сучасного конкурентного виробництва є якість робочої сили. В той же час за останні 20 років якість трудових ресурсів України значно погіршились. Не справдились надії на низьку заробітну плату як головний чинник сприятливого інвестиційного клімату. Більш того, низька заробітна плата викликає у зарубіжних інвесторів сумніви, щодо якості цієї робочої сили, та розглядається ними як додатковий чинник ризику. А у вітчизняних підприємців створює хибне уявлення щодо корисності, мінімізації витрат на заробітну плату та підготовку кадрів. Останнє також в значній мірі обумовлено незмінними ще за радянських часів підходами (в науці і практиці) до визначення оцінки стану та ефективності використання трудових ресурсів. Це відноситься, як до структури аналітичних досліджень, так і до показників оцінки.

В першу чергу розглянемо, які елементи оцінки (аналізу) використовують сучасні вчені економісти, зокрема, Ф.Ф.

Бутинець, Г.В. Савицька, Є.В. Мних, А.Г. Загородній, М.Г. Чумаченко (таблиця 1).

Обов'язковими для всіх авторів є наступні елементи: аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами (1) та використання фонду заробітної плати (7), такі елементи, як аналіз використання фонду робочого часу (2), структура фонду заробітної плати (4), застосовує абсолютна більшість авторів - 80%, аналіз трудомісткості продукції (4) - 60%, аналіз соціальної захищеності членів трудового колективу (6) - лише один автор (20%).

Таблиця 1
Складові досліджень стану та ефективності використання трудових ресурсів

№	Складові дослідження (аналізу) Використання складових	Автори				
		Ф. Бутинець	Г. Савицька	Є. Мних	А. Загородній	М. Чумаченко
1.	Забезпеченості підприємства трудовими ресурсами	так	так	так	так	так
2.	Використання фонду робочого часу	так	так	ні	так	так
3.	Продуктивності праці	так	так	ні	так	так
4.	Трудомісткості продукції	так	так	ні	ні	так
5.	Структура фонду заробітної плати	так	так	ні	так	так
6.	Соціальної захищеності членів трудового колективу	ні	так	ні	ні	ні
7.	Ефективності використання фонду заробітної плати	так	так	так	так	так

За межами оцінки залишився, на наш погляд основний чинник ефективності використання трудових ресурсів - організація оплати праці, а саме застосування форм і систем заробітної плати, преміювання, надбавок, доплат, тарифних ставок та систем посадових окладів. Тобто, всі елементи організації заробітної плати та її складові частини, за допомогою яких заробітна плата виконує свої функції: відтворювальну, стимулюючу, розподільчу і соціальну.

Виконання заробітною платою вказаних функцій виявляється у створенні дієвих механізмів мотивації працівників до підвищення кількісних та якісних показників праці, диференціації оплати в залежності від кількості і якості праці,

забезпечення гармонізації індивідуальних та колективних інтересів.

Суттєвий недолік має також підхід до оцінки ефективності використання фонду заробітної плати. Використання вважається ефективним, якщо зростання продуктивності праці випереджає темпи зростання середньої оплати та знижуються витрати заробітної плати (оплати праці) на 1 грн. товарної продукції. Об'єктивність таких критеріїв вважається сумнівною, по-перше тому, що вони, також ігнорують основні завдання, які вирішуються за допомогою організації заробітної плати та оплати праці, по-друге, порівнюються темпи зростання середньої заробітної плати (оплати праці) не з темпами зростання продуктивності живої праці, а з темпами зростання показника, який характеризує ефективність, як живої, так і уречевленої праці. Слід також зазначити, що на рівень використовуваного показника продуктивності праці впливає безліч чинників, які не пов'язані з ефективністю живої праці.

Виходячи з вищевикладеного, для забезпечення об'єктивної оцінки ефективності використання трудових ресурсів необхідно вирішити три наступні питання:

1. Розширити коло елементів (складових) досліджень трудових ресурсів за рахунок аналізу організації заробітної плати та оплати праці;

2. Розробити засоби дослідження використання заробітною платою її основних функцій. Одним із можливих варіантів є порівняння питомої ваги, різних складових фонду заробітної плати та оплати праці з нормативними, які враховують рівень індивідуалізації тарифних ставок, посадових окладів;

3. Визначення показників продуктивності живої праці для оцінки використання коштів на оплату праці. Можливі варіанти розрахунку продуктивності живої праці за нормативною вартістю оброблення, або за умовно чистою продукцією.

Вирішення всіх поставлених питань вимагає проведення додаткових досліджень.

Другаля Н.О., студ. гр. ЕМ-07-1
Кіровоградський національний технічний університет

МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

XXI століття – це сучасний трансформаційний етап становлення Української держави, розвиток не тільки демократичного і громадянського суспільства, але і соціально-орієнтованого, в якому людський фактор стає вирішальним. Таким чином виникає необхідність у створенні управлінського механізму, який вніс би прогресивні зміни у діючі системи управління. Це пов'язано, перш за все, з розвитком і вдосконаленням світогосподарських зв'язків, протіканням процесів міжнародної економічної інтеграції та світової глобалізації. До того ж поява на внутрішньому і на зовнішньому ринках різних фірм, компаній, спільних підприємств, які постійно розширюють свої межі вимагає докорінної перебудови системи управління. [1].

Проблема вдосконалення управління персоналом в умовах ринкової економіки привертає увагу багатьох вітчизняних вчених. Таких як: О.Кузьміна, О.Мельника, Б.Гаєвського, Ф.Хміля. На початку XX століття наукове управління було спрямоване на дослідження проблем підвищення продуктивної праці робітників. Засновниками школи наукового управління були Ф.-В.Тейлор „Принципи наукового управління” (1911 р.), Ф.Гілбрет, та Л.Гілбрет, Г.Гантт, а класичної школи А.Файоль, М. Вебер, Л.Урвік [2].

Управління персоналом – цілеспрямована діяльність керівного складу організації, а також керівників і фахівців підрозділів системи, що включає розробку концепції і стратегії кадрової політики і методів управління. Управління персоналом є одним із найскладніших механізмів у розвитку і функціонуванні будь-якої господарської одиниці. Ця надскладна робота вимагає вміння досягати поставлених завдань, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей, що підвладно не кожному. Важко бути керівником, лідером, який організував би роботу таким чином, щоб кожний підлеглий був задоволений. Наука менеджменту навчає як „правильно” і „раціонально” використовувати трудові ресурси, які задіяні у виробництві товарів, наданні послуг, виконанню робіт.

На жаль, на сьогоднішній день рівень роботи з персоналом не

відповідає тим цілям і умовам перебудови системи управління. В практику кадрових служб рідко впроваджуються наукові методи оцінки підготування кадрів з використанням результатів соціологічних і психологічних досліджень. Негативно позначається на роботі недостатній рівень організаційно-правової та соціально-психологічної культури робітників. Взагалі рідко на деяких підприємствах може здійснюватися аналіз кадрового потенціалу і потреби в персоналі, маркетинг кадрів, управління трудовою мотивацією.

В умовах ринкової економіки та функціонування відкритих національних систем на міжнародному рівні створюються фірми, для яких підбір персоналу є дуже важливим аспектом у подальшій діяльності. Тому для вдосконалення управління персоналом вони розробили такі методи оцінки на кожному етапі роботи з працівником як: [3]

1. Підбір персоналу на вакантну посаду. Оцінка проводиться з метою визначення відповідностей умінь та навичок кандидата посадовим вимогам і корпоративній культурі компанії.

2. Проходження випробного терміну. Визначається відповідність робітника займаній посаді і рівень його адаптації в організації.

3. В процесі роботи. Оцінка направлена на уточнення плану професійного росту працівника, рішень про преміювання і перегляд заробітної плати.

4. Навчання і розвиток – визначають поточні знання працівника і потребу в його навчанні. Оцінку, як правило, проводять до навчання і після нього.

5. Підвищення, переведення до другого структурного підрозділу. Оцінка необхідна для визначення здатності працівника до виконання нових посадових обов'язків.

6. Формування кадрового резерву. Оцінюється рівень професійного і особистого потенціалу працівника.

7. Звільнення. Визначається відповідність кваліфікації людини, яка займає посаду.

Окрім цього існують критерії, за якими можна визначити надійність використання різних методів оцінки персоналу (рис.1).

На рис.1 видно, що найменший відсоток в оцінці персоналу

належить біографічному інтерв'ю (20 %), а найбільший Асесмент-центру (70 %). Це пов'язано з тим, що ці методи мають як позитивні так і негативні риси. З одного боку, біографічне інтерв'ю пов'язане з простотою і доступністю, але з іншого, низьким рівнем надійності. Професійним тестам властива легкість в обробці інформації та отримання персоналом кількісної характеристики за більшістю критеріїв оцінки. Проте вони не дозволяють прогнозувати напрям розвитку особистості. Асесмент-центр – самий високий рівень надійності, а також явище коли керівник має повну і достовірну інформацію про професійні й особисті характеристики персоналу та адекватний обернений зв'язок, націлений на підвищення компетентності персоналу, але досягнення цього вимагає великих фінансових та часових витрат.

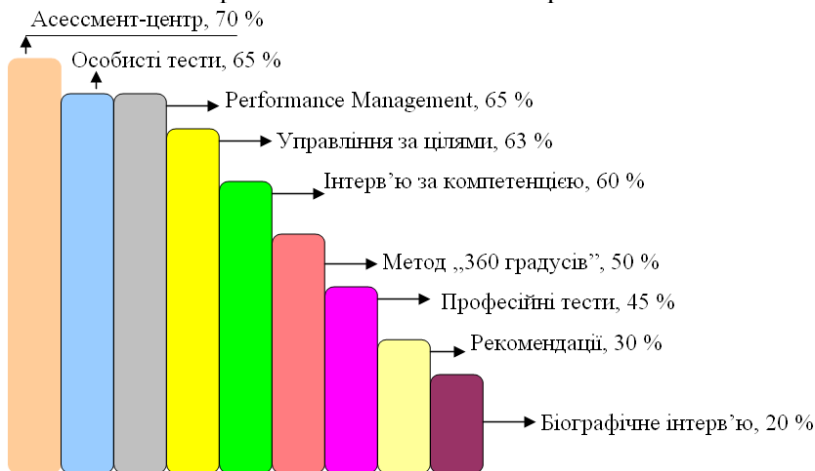


Рис. 1 Методи оцінки персоналу

Отже, для ефективного управління на підприємстві використовують спеціальні методи оцінки персоналу, які дають змогу визначити здібності та рівень розвитку корпоративної культури персоналу, відповідність кандидата займаній посаді, зв'язок зі стратегією компанії, а також професійну успішність кожного працівника. Оцінка персоналу – це сильний інструмент впливу в компанії. Тому правильно застосувавши її можна тим самим вдосконалити управління персоналом.

Література

1. Т.Л. Ріктор Управлінська еліта як стратегічний ресурс побудови держави: проблеми та перспективи // Міжнародний науково-практичний журнал „Економіка та держава”. – 2009 - № 2. – с.76-78.
2. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. Вид. 2-ге, випр., доп.– К.: Академвидав, 2007. – 576 с.
3. М. Первушина Оцінка як частина системної роботи з персоналом // Управління персоналом. – 2009 - № 8 (191). – с. 14-18.
4. Т.Топчий Закат эры корпоративного мобильника // Управління персоналом. – 2009 - № 5 (188). – с. 50-52.

Жеребченко Т.І., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Утвердження незалежності України, демократизація суспільного життя, ринкова трансформація економіки, створення принципово нового правового та мотиваційного простору трудової діяльності, всі ці бурхливі, насичені соціально-політичні та економічні явища на тлі загострення економічної кризи зумовили складний та суперечливий процес побудови нового соціально-економічного середовища в країні, який неминуче відбивається на менталітеті громадян, супроводжується зміною інтересів, потреб, ціннісних орієнтацій різних верств населення. [1, с.20]

Всі зміни визвані становленням молодої незалежної держави України відходження від нав'язаного СРСР способу життя країни, завдали значного удару не лише на суспільно-політичне життя країни, а й зазначились на соціальній сфері, на сфері, яка зосереджена на наданні послуг, і не стала виключенням сфера, що відповідає за надання освітніх послуг.

Працівники загальноосвітніх навчальних закладів є працівниками бюджетної сфери. Крім того, їх працю можна віднести до сфери нематеріального виробництва. Існує така суспільна думка, що працівники загальноосвітніх навчальних закладів, як будь-які працівники, що працюють в державному секторі, організація фінансування на виплату заробітної плати та утримання яких, здійснюється за рахунок бюджетних коштів –

«харчуються» за рахунок суспільних напрацювань, матеріальних благ створених у секторі матеріального виробництва. Тому виникає потреба оцінки ефективності праці цих працівників, тобто оцінки впливу їх праці на створення суспільних благ в державі. В більшості випадків під ефективністю праці розуміють її продуктивність.

Саме розуміння праці, яке здебільшого модифікується в галузі нематеріального виробництва, в доцільність праці людини, яка задіяна в освітній системі, праця якої спрямована на відтворення суспільних благ, адже, ця діяльність не пов'язана з перетворенням засобів природи, що є характерним для процесу праці в матеріальному виробництві, праця вчителя покликана виховувати, розвивати, її результат міститься у формі корисного ефекту. Під продуктивністю праці, як економічною категорією, заведено розуміти ефективність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ.

Рівень продуктивності праці визначається кількістю виробленої продукції (обсягом робіт чи послуг), що виробляє один працівник за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, місяць, квартал, рік), або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції (виконання робіт чи послуги) [16 с. 369]. Різноманітність підходів до визначення ефективності праці обумовлена специфікою діяльності підприємств і організацій. Оцінку результатів праці вчителя не можливо провести традиційними методами, які застосовуються для промисловості чи то будівництва. Складність полягає в тому, що продукцію вироблену в матеріальному виробництві можна виміряти в штуках, тонах, кілограмах, метрах та інших натуральних одиницях. Звісно, можна скористатися грошовим вимірником, але він не дасть можливості виміряти якість праці, з його допомогою можна розрахувати затрати на організацію нематеріального виробництва, тобто навчання. На нашу думку, продуктивність праці вчителів можна виміряти кількістю випущених зі стін навчального закладу медалістів, учасників олімпіад, переможців олімпіад.

Покращення результатів праці працівників освітньої галузі на нашу думку можна досягти не лише за рахунок покращення

матеріально-технічної бази для навчання учнів, а й збільшивши стимулюючі виплати, адже, модель та форма оплати праці працівників загальноосвітніх навчальних закладів на даний момент базується на Єдиній тарифній сітці (ЄТС) з допомогою якої стає неможливим стимулювання до ефективної праці конкретного працівника. Якщо відбувається підвищення заробітної плати, то тарифна модель спрощує індексацію заробітної плати працівників з урахуванням проценту зміни тарифного окладу. Виникає необхідність розробки кардинально нової форми оплати праці, яка була б безпосередньо спрямована на підвищення рівня доходів вчителів. Необхідно розпочати роботу над перетворенням бюджетних організацій на автономні в тих сферах надання послуг, де дані перетворення допоможуть створити необхідні стимули для підвищення ефективної діяльності. Одним з джерел таких перетворень може стати відмова від ЄТС, та остаточний перехід на нову галузеву систему оплати праці. Так, як особливості праці будь-якої сфери нематеріального виробництва потребують диференційованого підходу до принципів формування фонду оплати праці. Тобто, оплату праці вчителів необхідно здійснювати не на основі ЄТС, яка в свою чергу урівнює всіх працівників, а на основі особливості праці, та основі оцінки продуктивності праці. Тим самим, стимулювати працівника до якісного виконання покладених на нього службових обов'язків, тим самим підвищити ефективність праці в освітній сфері.

Література

1. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики/ Богиня Д.П., Семикіна М.В. –Київ: «Шторм»; 2003. – 382с.
2. Конопляник Т.М. Оплата труда в бюджетных организациях / Т.М. Конопляник, И.В. Морозова.–М.:КНОРУС, 2009.-432с.
3. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях./–6-е изд., перераб. и доп.–М.: Проспект,2009.–384с.
4. Шевченко А.Ф. Ефективність праці та фактори її підвищення при переході до ринкової економіки/ Кам'янськ-Шахтинськ:«Станіца»,1994.–110с.
5. Волгин Н.А Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (анализ, проблемы, решения).-М.:Изд-во «Экзамен»,2003.–224с.
6. Волгин Н. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по внедрению.-М.:Юстицинформ, 1992.–96с.
7. Гендлер Г.Х. Стимулирующая роль оплаты труда в социально-культурных отраслях.-М.: Экономика, 1988.–208с.

8. Капустин Е.И. Качество труда и заработная плата. –М.: «Мысль», 1964.–333с.

Жилун І.Г., студ. гр. ФК-07-2
Кіровоградський національний технічний університет

ФАКТОРИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Труднощі становлення ринкових відносин пов'язані з процесами зниження рівня НТП в Україні, який повинен бути головним фактором підвищення інноваційної активності вітчизняних підприємств. Для активізації інноваційного сектора економіки в останні роки урядом прийнято багато постанов та рішень, державних програм, спрямованих на підвищення інноваційної результативності підприємств (Закон України "Про інноваційну діяльність" (ст. 16) від 4 липня 2002 р. № 40-IV, Закон України "Про основи державної політики у сфері науки і науково-технічної діяльності" від 12 грудня 1991 р. № 1977-XII), однак ще не вдалося реалізувати їх у повному обсязі в реальний сектор економіки.[1,2]. У цих умовах виникають економічні суперечності між інтересами держави та підприємствами, орієнтованими на інноваційний шлях розвитку, розв'язання яких потребує ґрунтовних досліджень. У науковій літературі питанням інноваційного розвитку мікрорівня займалися такі фахівці: О.Є. Кузьмін, М.В. Стадник, М.А. Йохна, І.В. Космидайло, О.І. Амоша, В.М. Гейець, Ж.А. Говоруха, О.І. Волков та ін.[3].

Мета дослідження полягає у розгляді основних факторів інноваційного розвитку підприємства, які забезпечують розвиток інноваційного підприємства та можливість його конкурентоспроможного функціонування в сучасній економічній ситуації.

Ознайомлення із працями науковців та позицією керівників підприємств дозволяє стверджувати, що загальноприйнятого визначення поняття "інноваційний розвиток підприємства" не існує. У більшості випадків його ототожнюють із техніко-технологічним станом підприємства, рідко - з інноваційним

потенціалом інновації тощо. Існують багато питань, пов'язаних з дослідженням саме факторів інноваційного розвитку підприємств, які потребують поглибленого дослідження. На даний момент економіка України є дуже нестійкою та робота підприємств має нестабільний характер. Як свідчать східні філософи, у слова "криза" є два головні напрямки: занепад і можливість. Керівництво підприємств повинне не тільки зараз утримувати ділову діяльність "на належному рівні", а й дивитися у майбутнє, розглядаючи потенціал діяльності підприємства. Саме тому зараз дуже актуально проаналізувати діючі чинники інноваційних підприємств, які в час "кризи" мають більше можливості "вижити" та розвинутися, ніж стандартні підприємства. Проте кожний бізнес унікальний і має свої особливості у взаємозв'язках між факторами, що впливають на його функціонування.

Інноваційним є розвиток, що спирається на безупинний пошук і використання нових способів і сфер реалізації потенціалу підприємства в змінних умовах зовнішнього середовища у рамках обраної місії і прийнятої мотивації діяльності, пов'язаний з модифікацією існуючих і формуванням нових ринків збуту.

Під інноваційним типом розвитку розуміється спосіб економічного зростання, заснований на постійних і систематичних нововведеннях, спрямованих на суттєве поліпшення усіх аспектів діяльності господарської системи, періодичному "перегрупуванні" сил, обумовленому логікою ЮПІ, цілями і завданнями розвитку системи, можливістю використання певних ресурсних чинників для створення інноваційних товарів і формування конкурентних переваг. На цей час законодавством визначено, що інноваційна діяльність - діяльність, що спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг. Узагальнення теоретичних та аналітико-статистичних джерел інформації дозволяє виділити групи факторів інноваційного розвитку підприємств.

Таблиця 1

Фактори інноваційного розвитку підприємства

Фактори	Характеристика фактора
---------	------------------------

Менеджмент	Управління підприємством, визначення його місії та основних завдань
Фінансові	Особливість здійснення економічної діяльності в середині підприємства, забезпечення грошовими коштами виробництва
Техніка та технології	Здійснюють вплив на технічні та технологічні сторони інноваційної діяльності промислових підприємств
Кадрові	Компетентні та кваліфіковані кадри, програми розвитку кадрів
Інформаційні	Використання усіх можливих інформаційних ресурсів: від програмного забезпечення до комерційних пропозицій
Безпосередньо інновація	Якість, вартість, попит та пропозиція продукту
Законодавчі	Правова основа інноваційного розвитку підприємств в Україні на основі законодавчих актів та постанов
Екологічні	Вплив нових технологій, матеріалів, видів енергії на довкілля в процесі інноваційної діяльності підприємств

На наш погляд, пріоритетними чинниками є техніка та технології, інформація та менеджмент підприємства. Хоча не можна заперечувати провідну роль законодавчого чинника, з яким пов'язані податкові обов'язки підприємства та регламентування його діяльності, але нові постанови та редакції законів дуже часто змінюються.

За умов досить скрутного економічного становища в Україні фінансовий фактор набирає особливої ваги. Інноваційні підприємства виробляють продукцію високої якості, але в той самий час вони повинні знаходити шляхи мінімізації витрат, у тому числі сплати податків, тим самим підвищуючи потенціал підприємства. Розвиток інноваційної діяльності має бути органічно пов'язаним з ресурсозбереженням і приводити до суттєвого зменшення витрат матеріалів на одиницю продукції, також виходячи з сучасних умов інноваційний розвиток повинен мати соціальну спрямованість, де саме людина, якість та безпека її життя матимуть забезпечити пріоритети інноваційного розвитку.

Техніко-технологічна сторона головним завданням має чітке дотримання технології, яка з самого початку виробництва повинна відповідати певним критеріям: економічності, динамічності, низькій матеріалоемності та саморозвитку. Ці критерії допомагають виробничим інноваційним підприємствам не тільки нарощувати обсяги виробництва, а й стати конкурентоспроможними. Стосовно інформаційного фактора

необхідно зазначити, "що той, хто володіє інформацією, той володіє світом". Завдяки інформаційній забезпеченості виробництва (література, комп'ютерні програми, ноу-хау, комерційні пропозиції), інноваційна діяльність набуває здатності втримуватися "на належному рівні". Якщо говоримо про організацію діяльності, а саме менеджмент підприємств, то найціннішим виявляється головний напрямок діяльності підприємства, визначення цілей та місії підприємства, гармонійне поєднання усіх наявних ресурсів для отримання прибутку. Кадровий потенціал підприємства, який визначається не стільки кількістю працівників, скільки їх кваліфікацією та лояльністю своєму підприємству, являє собою рушійну силу функціонування підприємства.

Також ми виділили фактор самої інновації, яка повинна мати певний запас конкурентоспроможності, - запити ринку та потреби споживачів удосконалювати існуючу і розробляти нову продукцію. Також суб'єкти інноваційної діяльності стикаються з серйозними проблемами при введенні продуктів і технологій нового покоління на ринок. Високий ступінь ринкової невизначеності різко збільшує можливість припуститися помилки в оцінках альтернативних варіантів розвитку на базі інновацій. Ціна ж можливої помилки є занадто високою, оскільки багаторазово зростаючи на наступних етапах прийняття рішень вона може привести до абсолютно неадекватної реакції на ситуацію на ринку з усіма наслідками, що звідси випливають на розвиток інноваційного підприємства залежить від певної низки факторів, які виступають важелями регулювання діяльності.

Інноваційному підприємству необхідно виробляти значно якіснішу та менш витратну продукцію у порівнянні з іншими виробниками, воно активно впливає на технологічні та ринкові умови й має вищий рівень конкурентоспроможності за інші підприємства. Саме тому необхідно чітко визначити фактори, які впливають на інноваційний розвиток підприємства. За умов поширення економічної кризи в Україні інноваційним підприємствам необхідно приділяти увагу саме тим чинникам, які можуть надати додаткові переваги для розвитку їх бізнесу. Узагальнюючи сказане вище, виділимо основні важелі розвитку інноваційного підприємства: менеджмент підприємства,

фінансовий стан підприємства, інформаційна забезпеченість діяльності, техніка та технологічне оснащення самого підприємства, кваліфіковані кадри, створення інновації як відповіді на запити ринку.

Розвиток інноваційного підприємства може забезпечити лише ефективне функціонування усіх факторів, що забезпечують систему. Тому в подальшому необхідно розробити підходи щодо вибору найбільш ефективних методів та інструментів управління основними чинниками для інноваційного розвитку.

Реалії сучасного розвитку економіки доводять, що основними чинниками розвитку є інновації - високі технології, нова техніка, нова організація праці і виробництва, нова мотивація підприємницької діяльності, а також можливість забезпечити високі показники економічного росту. Саме інновації забезпечують економічну стійкість мікро- і макросистем, їх конкурентоспроможність, надають можливість підвищити експортний потенціал, розв'язати певні економічні, екологічні, соціальні проблеми.

Література

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 4 липня 2002 року № 40-IV
2. Закон України «Про основи державної політики у сфері науки і науково-технічної діяльності» від 12 грудня 1991 року № 1977-XII.
3. Кузьмін О.Є., Князь С.В., Тувакова Н.В., Кузнецова А.Я. Інвестиційна та інноваційна діяльність: Монографія / За наук. ред. проф., д-ра екон. наук О.Є.Кузьміна. - Львів: ЛБІНБУ, 2003. - 233с.

Журило І.В., доц., к.е.н.; Скічко Г.Л., студ. гр. ЕК-05-1
Кіровоградський національний економічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТНИМИ ПЕРЕВАГАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Не зважаючи на значні досягнення в теорії і практиці управління конкурентоспроможністю підприємств, є ряд проблем, які залишаються предметом обговорень і дискусій учених-економістів. Зокрема наукові підходи, описані зарубіжними авторами, до українських перехідних умов, у більшості своїй, не адаптовані, а у вітчизняній науковій літературі все ще відсутній єдиний підхід щодо теоретичного та

методологічного забезпечення питань управління конкурентними перевагами.

Метою досліджень є теоретичне осмислення сутності конкурентних переваг підприємства та визначення методичних аспектів управління ними.

Кожне підприємство, яке входить на ринок з власною продукцією, намагається набути переваги над іншими підприємствами, тобто досягти високого рівня конкурентоспроможності.

Конкурентоспроможність може бути оцінена тільки в рамках групи фірм, що випускають однакові товари, і тому є поняттям відносним. За словами М. Портера, фірма в рамках регіональної групи може бути визнана конкурентоспроможною, а в рамках світового ринку – ні [4]. Аналізуючи різні підходи до пояснення природи конкурентоспроможності фірми, М. Портер дійшов висновку, що конкурентна перевага залежить від наявності й ефективності використання ресурсів, що перебувають у розпорядженні фірми. Виходячи з цього, *конкурентну перевагу* він визначає як рівень ефективного використання наявних у розпорядженні фірми усіх видів ресурсів [3].

Ширше трактування даного поняття можна зустріти в [2]: *конкурентна перевага* – це ті характеристики, що створюють для виробничої і/чи комерційної організації визначену перевагу над її конкурентами. Характеристики можуть бути різними і відноситися як до самого товару так і до додаткових послуг, тобто до специфічних форм виробництва, збуту і т. д.

Що стосується даного визначення, на нашу думку, важко погодитися із тим, що виробництво, збут, продаж товарів автори називають додатковими послугами. У ланцюжку цінностей ці види діяльності виступають як основні. До допоміжної діяльності належать: розвиток досліджень і розробок продукції, технологій і систем, управління людськими ресурсами, загальне керівництво. Й оскільки досконалість усіх видів діяльності (й основних і допоміжних) формує вагому конкурентну перевагу підприємства, вважаємо більш правильним визначення, запропоноване в [1]:

Конкурентна перевага – це будь-яка ексклюзивна цінність, якою володіє підприємство, що забезпечує йому першість серед конкурентів. Конкурентні переваги утворюються унікальними

відчутними і невідчутними активами, якими володіють підприємства, тими стратегічно важливими для даного бізнесу сферами діяльності, які утворюють ланцюжок цінностей підприємств і дозволяють перемагати у конкурентній боротьбі.

Провідний теоретик у сфері стратегічної конкурентоспроможності Р.А. Фатхутдінов розвиває підхід до розуміння конкурентної переваги крізь призму поняття «цінність», сформувавши на основі цього власну оригінальну теорію. Цінність – це дещо особливе, те, чим система володіє, прагне зберегти або мати у майбутньому. Звідси, конкурентна перевага системи – це будь-яка ексклюзивна цінність, якою володіє система і яка дає їй перевагу перед конкурентами [6].

Розглядаючи логіку сутності конкурентної переваги системи, викладену Р.А. Фатхутдіновим, а також запропоновану ним систему класифікації цінностей не можна не помітити розбіжностей його теорії з поглядами інших науковців, зокрема М. Портера.

Останній підкреслює, що конкурентну перевагу не можна ототожнювати з потенційними можливостями компанії. На відміну від можливостей, – це факт, що фіксується в результаті реальних й очевидних переваг покупців. Саме тому в практиці бізнесу конкурентні переваги є головною метою й результатом господарської діяльності [5].

На противагу такій думці, Р.А.Фатхутдінов вважає (і ми з ним згодні), що цінність – це не лише те особливе, чим система володіє (утримує в собі), а й те, що прагне зберегти або мати у майбутньому. Ось чому він виділяє реальні й віртуальні цінності. На нашу думку, більш вдало вони мали б називатися: реальними (фактичними) і потенційними (або стратегічними). Фактична конкурентна перевага може бути тільки реальною, на конкретному ринку. Потенційна перевага, а отже і потенційна конкурентоспроможність прогнозується на першій стадії життєвого циклу об'єкту. До неї прагне система в результаті стратегічних дій. На цьому, власне, і побудована теорія стратегічного управління.

Для формування стратегії управління конкурентними перевагами та більш обґрунтованого підходу до проблем пошуку джерел їхнього формування, необхідно скласти уявлення про найбільш значущі класифікаційні ознаки переваг

конкретного підприємства на ринку. У цьому питанні серед науковців також немає єдиного підходу. Вважаємо, що найбільш детальні класифікації, що охоплюють усю сукупність можливих конкурентних переваг, запропоновано у джерелах [3, 6]. Їхнє використання у практичній діяльності підприємств дозволить, на нашу думку, автоматизувати процес пошуку та вивчення конкурентних переваг.

Оцінка конкурентоспроможності здійснюється по кінцевих підсумкових результатах реакції конкретного ринку (споживача) на конкретний товар, а оцінка конкурентних переваг має проводитися на ранніх стадіях інвестування, до початку бізнесу, при техніко-економічному обґрунтуванні інноваційних і інвестиційних проектів. Подальший моніторинг реалізації конкурентних переваг здійснюється на стадіях виробничого процесу і логістики, аж до продажу товару. Тому дуже важливо обґрунтовано, жорстко і регулярно проводити політику нарощування конкурентних переваг різних об'єктів.

Література

1. Балабанова Л.В., Холод В.В. Стратегічне маркетингове управління конкурентоспроможністю підприємств. Навчальний посібник. – К.: ВД “Професіонал”, 2006. – 448 с.
2. Василенко В.А., Ткаченко Т.І. Стратегічне управління. Навчальний посібник. – К.: ЦУЛ, 2003. – 396 с.
3. Должанський І.З., Загорна Т.О. Конкурентоспроможність підприємства: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 384 с.
4. Портер Майкл Е. Конкуренція.: Пер. з англ. Уч. пособие. – М.: Издательский дом “Вільямс”, 2001. – 495 с.
5. Портер Майкл Е. Стратегія конкуренції.: Пер. з англ. – К.: Основи, 1998. – 390 с.
6. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. Учебник. – 2-е изд, перераб. и доп. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 544 с.

Зборчий М.А., студ. гр. ДМ-05,
Кіровоградський національний технічний університет

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДОРОЖНЬО- БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Одним із напрямків підвищення ефективності управління діяльністю виробничого персоналу дорожньо-будівельних підприємств (ДБП) є удосконалення системи управління

персоналом (СУП) шляхом виділення та опису цієї системи. Останнє передбачає створення системи адекватної поточним умовам роботи дорожніх підприємств, шляхом виділення відповідного контуру управління, що є актуальним.

Існуючі сьогодні системи управління діяльністю робітників [1-4] включають наступні підсистеми: структурно-функціональну, інформаційно-поведінкову й підсистему саморозвитку. Запропоновані системи управління дозволяють вчасно реагувати на зміни зовнішнього й внутрішнього середовища підприємства, враховувати динаміку завдань управління, а також інтереси й поведінкові мотиви окремих робітників, що сприяє досягненню високих результатів.

Оскільки дана система управління діяльністю робітників враховує специфіку роботи персоналу автотранспортних підприємств, то для використання в дорожньому господарстві її необхідно адаптувати до умов функціонування ДБП. Останні працюють на ринку, більшу частину якого становлять замовлення державних підприємств і організацій, а замовлення комерційних структур незначні. У цьому зв'язку маркетинговий контроль і ситуаційний аналіз потреб клієнтів не є визначальними при плануванні будівельних робіт. Необхідно також проводити обґрунтований вибір МДЗ з урахуванням виробничих умов, технічних і матеріальних можливостей і вимог замовників.

У розроблюваній системі треба створювати такі умови праці і її зміст, що дозволило б знизити ступінь відчуження робітника від його трудової діяльності та від інших робітників. При такому підході до формування системи управління діяльністю ефективність роботи залежить уже не тільки від відповідності чисельності й професійно-кваліфікаційного складу робочої сили вимогам техніки й технології, але й від рівня мотивації робітників, ступеня обліку їхніх інтересів і т.ін., що вимагає більшої уваги до врахування інтересів робітника як особистості: підвищення змістовності праці, поліпшення умов праці, реалізація особистісних устремлінь людини, її увявлення про місце роботи серед життєвих цілей і т.п.

В основу вирішення вищевизначеного завдання були покладені моделі системи управління діяльністю персоналу на підприємствах, запропоновані вченими [1, 2], системний підхід.

Створення системи управління починається з визначення цілей, для досягнення яких вона розробляється. Метою системи є кінцевий стан самої системи або її виходу, до якого вона прагне внаслідок своєї структурної організації [5, с.64]. Для визначення стратегії функціонування і розвитку системи слід будувати дерево цілей. Показником нульового рівня дерева цілей є одержання результатів праці, що відповідають вимогам виробництва. Цілями першого рівня є визначення витрат і результатів праці, раціональна організація трудових процесів, стимулювання персоналу, організація ефективного використання трудових ресурсів.

Запропонована СУП включає наступні підсистеми: структурно-функціональну, інформаційно-поведінкову й підсистему саморозвитку. Інформаційно-поведінкова й підсистема саморозвитку є визначальними при формуванні цілей підприємства і його працівників.

Перераховані блоки перебувають у динамічній взаємодії між собою і з елементами структурно-функціональної підсистеми системи управління. Інформаційно-поведінкова підсистема «зв'язує воедино на основі розвитку інформаційних каналів і зв'язків цілі підприємства, втілювані в критеріях функціонування, управлінську ідеологію, інтереси й критеріально-нормативну базу працівників управління, процедури й організацію управлінської діяльності».

Підсистема саморозвитку забезпечує стабільність управляючої підсистеми. Вона може бути розділена на дві частини. Перша частина орієнтує систему управління на постійне вдосконалювання й розвиток і виконує ряд функцій. Друга частина підсистеми саморозвитку забезпечує розвиток системи управління.

Елементами структурно-функціональної підсистеми системи управління є підсистеми: маркетингу персоналу, розвитку персоналу, умов праці й трудових відносин, контролінгу персоналу, управління діяльністю персоналу (рис. 1).

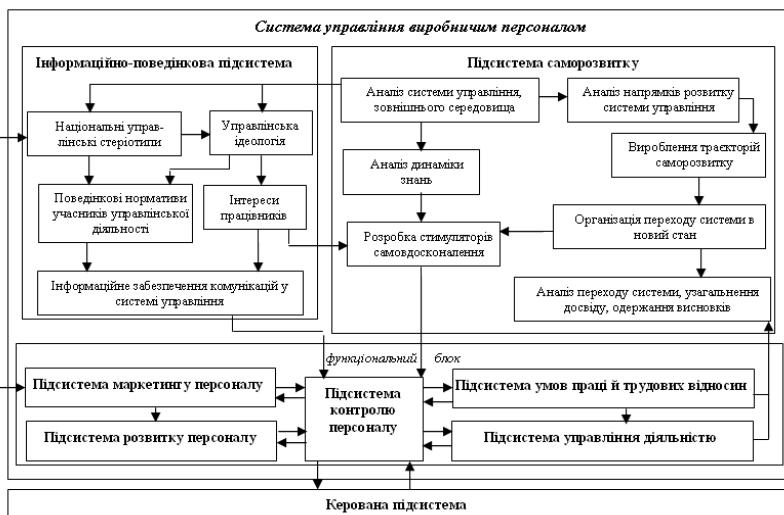


Рис. 1. Система управління виробничим персоналом ДБП

У підсистемі маркетингу персоналу здійснюється аналіз трудового потенціалу ДБП і ринку праці (внутрішнього й зовнішнього), зміни законодавства й політики конкурентів в області кадрів. Далі на підставі аналізу планується потреба підприємства в кадрах. Після цього виконується блок робіт з прийому персоналу.

Підсистема розвитку персоналу призначена для підвищення кадрового потенціалу ДБП за рахунок розвитку ділових і особистісних якостей робітників, підвищення кваліфікації і набуття додаткових професійних навичок і вмінь.

Підсистема умов праці й трудових відносин покликана забезпечити оптимальні умови для роботи персоналу ДБП. У цій підсистемі виконуються функції обліку норм з охорони праці й техніки безпеки, вимог щодо психофізіології праці, вимог з ергономіки праці й технічної естетики, аналіз і регулювання групових і особистісних взаємин, виробничих конфліктів, а також вирішення правових питань трудових відносин.

У підсистемі контролінгу персоналу виконуються такі функції: аналіз ефективності методів управління, аналіз ефективності розподілу персоналу по робочих місцях, аналіз інформації з якості життя, збір і обробка (упорядкування)

інформації про персонал, введення інформації в бази даних, формування і видача документів, звітів, довідок та будь-якої іншої необхідної інформації.

Метою підсистеми управління діяльністю персоналу є управління діяльністю робітників ДБП. Пропонується реалізація функцій за двома циклами: розширеному й елементарному.

Розширений цикл припускає реалізацію наступних функцій: аналіз виконання виробничих завдань, аналіз виконання норм, аналіз зовнішніх умов, визначення обсягу робіт, підбір складу машино-дорожнього загону (МДЗ), розробка норм, планування виробітку МДЗ, регламентація робіт, операцій і функцій, регулювання роботи МДЗ, розробка стимулів.

Елементарний цикл управління діяльністю відповідає оперативному й ситуаційному управлінню. На цьому рівні уточнюються додаткові умови діяльності, вносяться зміни в планові завдання виконавцям, приймається рішення про розмір і вид стимулів. На цьому циклі також реалізуються функції другого підкласу інформаційно-контрольного блоку: порівняння досягнутих результатів із запланованими, оцінка значущості їхніх відхилень, облік фактичних результатів.

Запропонована система управління дозволяє вчасно реагувати на зміни зовнішнього й внутрішнього середовища підприємства, враховувати динаміку завдань управління, а також інтереси й поведінкові мотиви окремих робітників, що сприяє досягненню високих результатів.

Література

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2002. – 528 с.
2. Шинкаренко В.Г., Криворучко О.Н. Управление результатами деятельности работников АТП. – Харьков: ХГАДТУ, 1999. – 143 с.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом. – 2-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. – М.: Юрисъ, 1998. – 496 с.
5. Фатхутдинов Р.А. Организация производства. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 672 с.

Зматченко А.М., студ. гр. ЕК-05-1
Кіровоградський національний технічний університет

ФОРМУВАННЯ ЦІНОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ ХЛІБОПЕКАРНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Хлібопекарська галузь є однією з провідних галузей харчової промисловості України, головним призначенням якої є безперерйне виробництво хліба, хлібобулочних та інших борошняних виробів у обсягах, які відповідають нормам державної продовольчої програми.

Сьогодні галузь знаходиться у стані спаду і потребує ретельного дослідження основних проблем і перспектив її розвитку. Проведений аналіз виявив ряд головних проблем хлібопекарної промисловості, до яких у першу чергу слід віднести:

- випереджаюче зростання цін на борошно та паливно-енергетичні ресурси за штучного стримування цін на хліб, унаслідок чого відбувається стійке зниження рентабельності хлібозаводів;
- низьку якість борошна, яка не відповідає вимогам сучасного хлібопекарного виробництва;
- значне скорочення випуску хлібобулочних виробів на хлібозаводах, через що їх потужності використовуються лише на 30-40%;
- значне фізичне та моральне зношення основного обладнання хлібозаводів (у середньому на 70-80%), а також фактичне припинення його оновлення через відсутність коштів;
- відсутність фінансування та скоординованої політики у питаннях державної підтримки підприємств галузі.

В основі негативних процесів, які відбуваються нині на хлібопекарних підприємствах, лежать, на нашу думку, насамперед проблеми політики ціноутворення на соціально-значущу продукцію. Розв'язання політичних проблем у країні, прийняття популістських рішень щодо обмежень цін на окремі сорти хліба – стали причиною зменшення прибутковості діяльності підприємств-виробників хлібобулочних виробів. Ситуація ускладнюється зростанням цін на паливно-енергетичні матеріали, а також на борошно. Зважаючи на те, що у структурі собівартості хліба вартість останнього становить 50%, можна

говорити про штучне утримання цін на продукцію хлібопекарної промисловості.

Структура споживання, сформована останнім часом рівнем купівельної спроможності громадян, свідчить про зростання норм споживання хліба та хлібобулочних виробів. У той же час цінова політика держави та місцевих органів влади, на наш погляд, не сприяє вирішенню соціальних проблем. Про це свідчать дані щодо річної економії на придбанні хлібобулочних виробів на одного громадянина: в середньому за статистикою вона становить 8,5 грн.

Слід зазначити, що незважаючи на досить складне становище галузі, намагаючись підвищити рентабельність виробництва, хлібозаводи розширюють асортимент продукції, здебільшого за рахунок борошняних кондитерських виробів. За останні роки багато заводів встановили пекарні малої потужності, що дало змогу швидко змінювати асортимент виробів відповідно до попиту споживача. Перспективним напрямком розширення асортименту хлібопродуктів є виробництво хліба спеціальних і лікувально-дієтичних сортів, так званих «здорових» сортів хліба із житнього борошна з харчовими добавками та виробів з радіопротекторними властивостями (булочки з добавками з меламіну, йодованої солі). Іншим перспективним напрямком розвитку є орієнтація на попит хліба з борошна нижчих сортів, доступних за ціною. На ці «соціальні» види хліба припадає до 65% попиту населення.

Встановлюючи ціни на булочки та кондитерські вироби (торти, тістечка), підприємства мають більше можливостей щодо застосування ефективних стратегій ціноутворення. Таким чином, чим більшого соціального значення набуває товар, тим більше обмежень при виборі політики ціноутворення мають підприємства.

Проведені дослідження дали можливість встановити, що чинниками, які мають високу силу впливу на формування ціни для всіх хлібобулочних виробів, виступають масовість виробництва та вартість сировини (табл. 1). Масовість ринку та традиції споживання хлібобулочних виробів формують споживача, який майже не реагує на впровадження інновацій, тому чекати можливості суттєвого підвищення ціни для їх окупності важко.

Таблиця 1

Чинники впливу на формування ціни на хлібобулочні вироби

Чинники впливу на формування ціни виробів	Сила впливу чинника на формування ціни			
	Хліб	Булочні вироби	Здобні вироби	Кондитерська група
Рівень доходів населення	Помірна	Помірна	Суттєва	Висока
Державне регулювання	Висока	Помірна	Помірна	Помірна
Управління витратами	Висока	Суттєва	Помірна	Помірна
Масовість виробництва	Висока	Висока	Висока	Висока
Впровадження інновацій	Помірна	Помірна	Суттєва	Висока
Рівень конкуренції	Помірна	Помірна	Суттєва	Висока
Вартість сировини	Висока	Висока	Висока	Висока

Найбільш суттєво під вплив рівня доходів, впровадження інновацій та рівня конкуренції підпадає кондитерська група, оскільки переважаюча частка покупок цього виду виробів припадає на населення із середнім та високим рівнем доходів. Здобні та булочні вироби виступають товарами-замінниками кондитерських виробів для споживачів із низьким рівнем доходів, тому частота їх придбання, на нашу думку, залежатиме від побудови цінової політики підприємства.

Підприємства хлібопекарної промисловості при встановленні ціни на хлібобулочні вироби здебільшого використовують метод «витрати+норма прибутку», перерозподіляючи непрямі витрати на засадах пропорційності фонду оплати праці промислових робітників. Слід зазначити, що така система ціноутворення не дає бажаних результатів щодо чіткої відповідності віднесення непрямих витрат за місцем їх виникнення.

Щодо розподілу прямих витрат, підприємства користуються нормами виходу продукції з одиниці сировини, витрат на 1 тону готової продукції. Однак ці норми здебільшого було затверджено ще у радянські часи. За останні роки відбулося оновлення технологічних процесів та обладнання.

Таким чином у пошуку ефективних систем ціноутворення підприємствам галузі слід перш за все застосовувати обґрунтовану методику планування собівартості продукції. При формуванні цін на продукцію необхідно враховувати як стратегічні, так і тактичні цілі діяльності підприємства, його

конкурентні переваги, передбачувані ризики й наслідки обраної стратегії ціноутворення. Остання, у свою чергу, є вирішальною ланкою у визначенні майбутньої прибутковості діяльності підприємства, а також доцільності планування загальної, інноваційної та інвестиційної стратегій.

Іщенко Н.А., к.е.н.

Кіровоградський національний технічний університет

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективна діяльність будь-якого підприємства, його конкурентоспроможність має пряму залежність від якості та професіоналізму працюючого на ньому персоналу. Це вимагає від підприємств запровадження такої системи стимулювання, що дозволяє формувати у робітника зацікавленість працювати на даному підприємстві з найбільшою віддачею. Сьогодні кадровий голод на висококваліфікованих фахівців відчувають майже усі підприємства. Однак на більшості з них використовуються застарілі системи стимулювання праці. Формування дієвої системи стимулювання, адекватної сучасним вимогам передбачає суттєву зміну існуючої практики та науково-методичних підходів до вирішення цієї проблеми.

Серед сучасних характерних особливостей і тенденцій в політиці матеріального стимулювання зарубіжних країн слід виділити наступні:

- визначення розмірів мінімальної річної заробітної плати для кожної категорії працівників з урахуванням усіх виплат;
- використання тарифної системи як інструменту диференціації заробітної плати у різноманітних її модифікаціях (єдина тарифна сітка, гнучкий тариф, безтарифна система тощо);
- переважне використання почасової форми оплати праці;
- розширення сфери нормування праці, охоплення нею нових контингентів працівників не тільки фізичної, а й розумової праці як у матеріальній, так і в нематеріальній сферах виробництва;
- зміна орієнтації підприємців і менеджерів з кількісних на

якісні показники діяльності;

- стійка тенденція до індивідуалізації заробітної плати, виходячи з оцінювання конкретного трудового внеску працівників;

- значне поширення систем плати за знання і компетенції, розвиток системи гнучких пільг.

Теоретичний аналіз існуючих моделей мотивації засвідчив поряд із заробітною платою вагомість, значну розповсюдженість і багатоманітність не фінансових винагород. Ми виділяємо такі найбільш розповсюджені їх види:

- винагорода споживанням: забезпечення продуктами для перерви на каву, безкоштовні обіди, продуктів замовлення, сімейні обіди, пікніки, вечірки „а-ля фуршет” після роботи за рахунок компанії тощо;

- винагорода користуванням: надання особистого автомобіля, клубних привілеїв, права користування будинком відпочинку компанії чи центром обслуговування для реалізації власних проектів;

- подарунки: оплата страховки, квитки у кіно і театральні квитки, поїздки в період відпустки, купони на придбання товарів у місцевих магазинах, дарування приладів, меблів чи садових інструментів для будинку, одягу тощо;

- соціальна винагорода: дружні вітання, неформальне та офіційне визнання досягнень, прохання висловити думку чи дати пораду, похвала за успіхи на роботі, визнання в друкованому органі фірми, словесне і невербальне визнання;

- винагорода, пов'язані зі зміною статусу співробітника: ротація робочих місць, спеціальне призначення, навчання суміжній спеціальності, підвищення кваліфікації, участь у прийнятті рішень, робота в самокерованих групах;

- проектування робочого місця: зміна технічної оснащеності робочого місця та його ергономіки (перенесення робочого місця, виділення окремого кабінету, наймання секретаря, надання додаткового офісного устаткування), а також надання співробітникові службового автомобіля;

- пільги, пов'язані із графіком роботи: гнучкий графік роботи; можливість вибору власного графіка робочого часу за межами чітко обумовлених обов'язкових годин роботи; оплата неробочого часу співробітника (святкові дні і відпустка, період

тимчасової непрацездатності, перерви на обід і відпочинок);

– страхування життя і здоров'я: медичне страхування і обслуговування, виплати допомоги у випадку смерті або каліцтва і т.п. на основі розподілу ризику між групою учасників (і компанією).

Останнім часом ясно окреслюється тенденція до системного використання нефінансових винагород та виникнення „пакету послуг”, з якого співробітник одержує можливість вибрати ті винагороди, у яких він зацікавлений найбільше. У деяких організаціях на кожного працівника зарезервована певна грошова сума для оплати встановленого обсягу соціальних пільг, і за принципом „меню” кожен співробітник з переліку таких пільг може вибрати на цю заздалегідь визначену суму конкретні соціальні виплати. У багатьох фірмах працівники самі із своєї зарплати можуть робити відрахування на цей рахунок, що забезпечує людині можливість придбання інших пільг, у т.ч. тих, що виходять за встановлені фірмою межі. Створення для кожного працівника спеціального рахунку під соціальні пільги і виплати дозволяє фірмі чітко контролювати цей вид витрат на робочу силу. З іншого боку, „меню кафетерію” є дуже гнучким для працівників. Великою популярністю користуються так звані банки відпусток, що поєднують оплачені дні відпусток, „лікарняні” дні тощо. На багатьох фірмах, якщо працівник не бажає одержати пільги в натуральній формі, він може одержати їхню вартість у грошах. Однак обмін усіх наявних пільг і виплат на еквівалентну грошову суму не дозволяється.

Доречно зазначити, що загалом у високорозвинених країнах простежується тенденція до скорочення числа наданих компаніями пільг, прагнення замінити їх підвищенням грошової винагороди. Організації воліють зосереджуватися на сфері своєї основної діяльності, надаючи співробітникам можливість самим вирішувати побутові проблеми. У той же час у багатьох країнах Західної Європи й у США мотиваційні аспекти керування персоналом компаній і фірм набули великого значення, і ці методи і досвід мотивації можуть бути з успіхом перенесені на українське підгрунтя забезпечення продуктивної зайнятості.

Калина А.В., к.е.н., доц.
Київський національний економічний університет
ім. В.Гетьмана

ПРОГРАМНИЙ ПІДХІД ДО КЕРУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ ВАЖЕЛЯМИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Практично всі сучасні розвинені країни світу основними завданнями внутрішньої політики вважають вирішення соціальних проблем та підвищення добробуту населення. Незважаючи на існування різноманітних підходів до розв'язання цих завдань, впровадження соціальних програм є основним інструментом забезпечення продуктивної праці персоналу. Особливої уваги в умовах в умовах нашої країни потребує вирішення проблем, пов'язаних з підвищенням загального життєвого рівня, подоланням бідності, забезпеченням соціальних гарантій, покращанням здоров'я населення та якості життя.

Необхідність створення вітчизняної теоретико-методологічної бази розробки, аналізу та оцінки соціальних та економічних важелів має враховувати специфічні умови соціально-економічного розвитку суб'єктів господарювання, відповідати меті забезпечення соціальної справедливості та економічного зростання, що певним чином віддзеркалиться на рівні продуктивності праці.

Відсутність цілісних систем досліджень проблеми методичного забезпечення та оцінки соціально-економічних важелів забезпечення бажаного рівня продуктивності праці є негативним явищем в нашому житті. Тема розробки та оцінки показників, що мають соціальну спрямованість не є новою у науковій праці. В різні часи до неї звертались багато вчених Бандур С.І., Богиня Д.П., Долішній М.І., Заяць Т.А., Кравченко І.С., Бондар І.К.

На сьогоднішній день потребують ґрунтових розробок такі наукові проблеми як економічне обґрунтування соціально-економічних заходів, вибір оптимального варіанту програмний

дій, методика оцінки соціально-економічної ефективності заходів, що пропонуються, дослідження впливу програмних заходів на показники продуктивності праці персоналу на конкретному підприємстві.

Становлення і розвиток впливу суб'єктів ринкових відносин на регулювання соціальних процесів, як цілком природного явища, обумовленого об'єктивною необхідністю протистояння ринковим ризикам з метою збереження стабільного розвитку і забезпечення запланованого рівня продуктивності праці. Для цього необхідно створити систему взаємозв'язаних дій або заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання живої праці, що забезпечується певними механізмами регулювання і базується на перерозподілі коштів.

Кожен соціально-економічний важіль виконує свою функцію і має свою ціль. Функція задається важелю зовні та показує, яку роль він виконує по відношенню до більш загального, до якого він включений як складова частина поряд з іншими, що виступають для нього середовищем. Виходячи з системного підходу це є бажаний стан його виходів, а саме покращення економічного рівня окремого підприємства.

Структурно-організаційна схема керування соціально-економічними важелями забезпечують певний (розрахований) рівень продуктивності праці, який достатній для забезпечення стабільного розвитку підприємства в сучасних економічних умовах. Розроблена схема дає можливість поступово досягти намічених завдань, що в свою чергу обумовить певний рівень продуктивності праці, необхідний для підтримки конкурентоспроможності підприємства. Такий підхід дозволяє забезпечити ефективність використання як живої, так і уречевленої праці, поступовий вихід з кризи та впевненість персоналу у завтрашньому дні. При цьому складність таких заходів обумовила необхідність розробки класифікації важелів за 2-ма комплексами ознак:

1) спрямованістю; масштабами; термінами дії; рівнем комплексності;

2) проблемами, які вирішує той чи інший важіль, колом осіб, що охоплюються ним; критеріями, за якими визначаються контингенти охоплених; принципами оцінки; формами керування досягнутого рівня.

Капранова Л.Г., ст. препод., Кебало Ю. А., студент
Приазовский государственный технический университет

ПРОБЛЕМЫ ПРОЦЕССА ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПРЯМЫХ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В ЭКОНОМИКУ УКРАИНЫ

Отечественные и зарубежные экономисты рассматривают инвестиции как долгосрочное вложение капитала в разные сферы и отрасли экономики, инфраструктуру, социальные программы, охрану окружающей естественной среды, как внутри страны, так и за рубежом с целью развития производства, социальной сферы, предпринимательства, получения прибыли. В широком понимании этого слова инвестиции являют собой вложение капитала с целью его увеличения в будущем. Инвестициями могут быть как денежные средства, так и акции, ценные бумаги, паевые взносы, движимое и недвижимое имущество, авторские права. С точки зрения финансов, инвестиции - это все виды активов (средств), которые вкладываются в экономическую деятельность с целью получения дохода, а с точки зрения экономики, инвестиции - это расходы на создание, расширение и техническое перевооружение капитала. Таким образом, прирост капитала за счет инвестиций мы можем назвать процессом инвестирования.

Украина в контексте глобальных постиндустриальных трансформаций и объективной необходимости инновационной модели развития, требует крупных финансовых инвестиций.

Прямые иностранные инвестиции существенно увеличивают экономический потенциал предпринимательской среды, способствуют совершенствованию производственно - социальной инфраструктуры и платежного баланса страны реципиента.

Основные положительные аспекты привлечения иностранных инвестиций:

- стабилизация хозяйственного и финансового положения;

- активизация предпринимательской деятельности;
- модернизация, следствием которой является увеличение и расширение экспорта, формирование конкурентной среды, позитивное влияние на платежный баланс.

Можно выделить три основные функции, которые выполняют инвестиции в экономической системе:

а) инвестиции обеспечивают рост и качественное совершенствование основного капитала (фондов), как на уровне отдельной фирмы, так и на уровне национальной экономики в целом; б) инвестиции осуществляют прогрессивные структурные экономические сдвиги, касающихся важнейших народнохозяйственных пропорций: воспроизводственных, отраслевых, стоимостных; в) инвестиции выполняют также реализацию новейших достижений научно-технического прогресса и повышение на этой основе эффективности производства на микро- и макроуровнях.

Сегодня Украина имеет достаточно неблагоприятный инвестиционный климат, а именно: нестабильность экономической системы и социально-политической обстановки в стране; высокий уровень морального и физического износа, делающий продукцию изначально нерентабельной; нестабильность и неоднозначность нормативно-правовой базы; отсутствие инвестиционных льгот; низкий уровень защиты интеллектуальной собственности; дефицит собственных финансовых ресурсов.

И. Бланк все регионы Украины группирует на 4 основные группы по состоянию инвестиционной привлекательности: 1) приоритетные (Киевская, Днепропетровская, Донецкая, Харьковская, Запорожская обл. и АРК); 2) достаточно высокой инвестиционной привлекательности (Луганская, Львовская, Одесская, Полтавская обл.); 3) средней (Винницкая, Житомирская, Закарпатская, Сумская, Николаевская, Черкасская, Черниговская обл.); 4) низкой (Волынская, Ивано-Франковская, Кировоградская, Ровненская, Тернопольская, Херсонская, Черновицкая обл.).

Сегодня в Украине практически не действует механизм стимулирования поступлений иностранных инвестиций именно в промышленные отрасли, являющиеся базовыми отраслями развития нашего государства. В результате отраслевая

структура вложения иностранных инвестиций крайне нерациональна.

В ходе организации работ по привлечению иностранных инвестиций, прежде всего, должны быть решены следующие проблемы: 1) создание в стране благоприятного инвестиционного климата и эффективной системы привлечения иностранных инвестиций; 2) создание равных стартовых условий для отечественного и иностранного капитала; 3) определение гибкой системы национальных приоритетов в ходе привлечения иностранных инвестиций; и т. д.

Таким образом, проблема привлечения прямых иностранных инвестиций является актуальной для Украины и ей предстоит долгий путь к достижению данной цели.

Ключник А.П., аспірант
Приазовський державний технічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ситуація, що склалася в нашій країні, пов'язана зі зміною економічної та політичної системи, одночасно створює, як більші можливості, так і серйозні загрози для кожної особистості, вносить значний ступінь невизначеності в життя практично кожної людини. Управління персоналом в такій ситуації набуває особливу значимість: воно дозволяє узагальнити й реалізувати цілий спектр питань адаптації людини до зовнішніх умов, врахувати особистий фактор в побудові системи управління персоналом організації, що вимагає нових методологічних підходів.

Питання управління та розвитку персоналу дістали значного розвитку в роботах закордонних вчених та практиків: А. Маслоу, Д. МакКлелланда, К. Оппермана, Ф. Ретті та інших, українських вчених: С. І. Бандура, Д. П. Богині, О. А. Грішньої, Є. П. Качана, А. М. Колота, І. Л. Петрової, М. В. Семикіної, Л. В. Шаульської, А. А. Чухна та інших.

Метою дослідження є розгляд теоретичних основ роботи з персоналом на промисловому підприємстві, в контексті вимог

до кадрової роботи та підвищення ефективності виробництва за рахунок всебічного розвитку та розумного застосування сил людини, підвищення рівня його кваліфікації, компетенції, відповідальності.

За останні десятиліття в світовій практиці управління персоналом відбулися суттєві зміни. Якщо раніше спеціаліст в цій сфері займався в основному кадровим діловодством, то за сучасних умов це, насамперед, робота з людьми.

Сучасні тенденції у виробництві, пов'язані з НТП, посиленням конкуренції, необхідністю підвищення гнучкості виробництва, зростанням вимог до професіоналізму персоналу, підвищенням його культурного та інтелектуального рівня, вимагають відповідного перегляду управлінських орієнтацій керівників оперативного рівня у напрямі гуманізації та демократизації організаційної та корпоративної культури управління, залучення працівників до прийняття ефективних управлінських рішень, залучення їх до процесу управління якістю роботи на кожному робочому місці та в підрозділах, мотивування зростання ініціативи працівників та їх винахідливості.

Незважаючи на різноманітні підходи до управління персоналом, які базуються на концепції людських ресурсів і людського капіталу, більшість спеціалістів у своїх дослідженнях дотримуються підходу, що передбачає розгляд відповідних питань у тлумаченнях управління персоналом, управління кадрами і кадрового менеджменту [1, с. 35].

Виходячи із сучасних умов розвитку підприємств, пропонується така диференціація концепцій управління персоналом:

- кадрова політика;
- управління персоналом організації, що розвивається;
- методи формування кадрового складу (проекування структури, організації, оцінка потреби в персоналі, аналіз кадрової ситуації в регіоні, аналіз діяльності та посадові інструкції, залучення кандидатів, оцінка кандидатів для прийому на роботу, конкурсний відбір, адаптація);
- методи підтримки працездатності персоналу (підвищення продуктивності та нормування праці; оцінка праці, атестація, формування кадрового резерву, планування кар'єри, навчання).

Слід враховувати, що структура служб, що відповідають за функціонування систем управління персоналом, багато в чому визначається характером і розмірами підприємств, особливостями продукції, що випускається тощо. На дрібних і середніх підприємствах значну частину функцій з управління персоналом здійснюють в основному лінійні керівники, тоді як на великих створюються самостійні структурні підрозділи з реалізації відповідних функцій.

Узагальнюючи аналіз систем управління персоналом вітчизняними дослідниками, щодо повноти реалізації основних функцій зазначених систем, слід відзначити, що з 46 основних функцій, пов'язаних з функціонуванням систем управління персоналом, 23 (або 50%) не використовуються на більшості підприємств. Навіть на великих підприємствах виконуються не всі функції з управління персоналом [1, с. 604].

Таким чином, найсуттєвіші недоліки систем управління персоналом, що використовуються в сучасних умовах, є наслідком ігнорування функціональних підсистем, які значною мірою визначають конкурентоспроможність підприємств у ринковій економіці: планування, прогнозування і маркетинг персоналу, управління трудовими відносинами, розвитку кадрів. Це вимагає проведення відповідних досліджень, спрямованих на визначення чинників, що формують нові умови розвитку трудового потенціалу України, та адаптації прогресивних систем управління людськими ресурсами до умов функціонування вітчизняних підприємств.

Література

1. Бойчик І. М. Економіка підприємства [Текст]: Навч. посіб. / І. М. Бойчик. – Вид. 2-ге, доповн. і переробл. – К.: Атіка, 2007. – 528 с. – ISBN 966-326-212-5.
2. Никифоренко В. Г. Аналіз відповідності систем управління персоналом сучасним вимогам розвитку людських ресурсів [Текст] / В. Г. Никифоренко // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 1. Ч. II. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 521-1013. – ISBN 966-574-962-5.

Коваленко Н.С., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК РЕЗЕРВ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ КІРОВОГРАДЩИНИ

В індустріально розвинутому суспільстві з ринковою економікою об'єктивно виникає необхідність переходу до соціально-партнерських відносин у сфері праці, що обумовлено цілою низкою економічних та соціальних чинників. Відповідно до цього соціальне партнерство, як особливий вид суспільних відносин і закономірний результат розвинутої соціально-орієнтованої економіки, є важливим показником економічної, соціальної й політичної зрілості суспільства.

Вияткова актуальність теми соціального партнерства, у формі соціального діалогу визначається тим, що в сучасних умовах інноваційних змін стійкість суспільної системи та ефективність ринкової економіки залежать від характеру взаємин всіх сторін соціально-трудоових відносин, які займають важливе місце у справі регулювання національного ринку праці з метою його соціалізації.

В Україні питання становлення, розвитку соціального партнерства висвітлюють у своїх працях такі науковці, політики як Д.Дунлоп, В.Зарвовський, А.Колот, Т.Кочан, М.Семикіна, В.Скуратівський, С.Українець та інші. Науковцями, провідними діячами профспілок і роботодавців поставлено проблемні питання щодо розвитку інституту соціального партнерства і можливі шляхи вирішення.

Однак механізм соціального партнерства опрацьований недостатньо, висновки теоретиків і практиків щодо причин недосконалості механізму є досить різними, а напрями його вдосконалення чітко не визначені. Залишаються мало вивченими питання ролі держави в процесі соціального діалогу, а, в умовах розробки нового Кодексу законів про працю, ефективності нових (запропонованих) нормативно-правових положень [2, с. 43].

Метою дослідження є висвітлення сутності пріоритетів соціально-партнерських відносин на рівні підприємства, організації.

Основним кроком розбудови правових засад соціального партнерства в Україні на національному рівні стало створення

Указом Президента України у 1993 році Національної ради соціального партнерства (НРСП) - постійно діючого тристороннього органу, що діє на державному, галузевому (міжгалузевому) і територіальному рівнях та прийняття проекту закону «Про соціальне партнерство» [5]. Згідно закону України соціальне партнерство - це система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства, у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів. Становлення і розвиток соціального партнерства забезпечується створенням спеціалізованої системи структурно-організаційних елементів, яка включає сукупність угод загальнодержавного, галузевого, регіонального, територіального рівнів, колективні договори підприємств, постійно і тимчасово діючі організаційні структури (комісії із врегулювання соціально-трудова відносин та захисту інтересів сторін) тощо.

Зауважимо, що на виробничому (мікроекономічному) рівні соціальне партнерство має свої особливості, тобто на цьому рівні держава в особі діючих державних органів не відіграє значної ролі, окрім законодавчого забезпечення. Але цей рівень, як найнижчий, є найближчим та найважливішим для розвитку демократичних соціально-трудова відносин та формування стабільності у житті колективу підприємства.

Соціальне партнерство виробничого рівня нашої країни забезпечується діалогом представників профспілок та адміністрацій підприємств, організацій, а держава виконує функцію арбітра у розв'язанні колективних трудових спорів [1, с. 74]. Треба зазначити той факт, що профспілки (найбільш інституційно структурована ланка соціального партнерства в Україні) нині стикаються з проблемою гіперінфляції та загрозою повної зупинки виробництва, що суттєво впливає на характер їхньої діяльності. Організації роботодавців та їх об'єднань мають досить розгалужену структуру на територіальному та галузевому рівнях, але рівень сформованості інститутів представництва інтересів роботодавців недостатній для ефективного соціального партнерства. Головна проблема - диференціація за силою, впливом, власністю, моральністю а, отже - соціальними, політичними й особливо економічними інтересами. Відповідно до цього, на наш погляд, основною

метою розвитку соціального партнерства виробничого рівня є стабілізація соціально-трудових відносин колективу підприємства, враховуючи перш за все забезпечення гідних умов праці рядових працівників [4].

Результати соціально-партнерських переговорів між представниками профспілок та адміністрації підприємства відбиваються в колективному договорі, який укладається на кожному підприємстві, організації або установі «незалежно від форми власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи» [1, с. 75].

Так за підсумками першого півріччя 2009 року на підприємствах Кіровоградської області було укладено 3245 колективних договорів, які охопили 256,3 тис. працівників. Порівняно з відповідним періодом минулого року кількість укладених договорів та частка охоплених ними працівників зменшилась відповідно на 3,5% та 5,2%. Залежно від сфери економічної діяльності спостерігається диференціація показника рівня охоплення колективними договорами. Найбільший відсоток охоплення спостерігався у промисловості (98,1% всіх зайнятих працівників), на підприємствах транспорту і зв'язку (97,8%), у будівництві (97,4%), в державному управлінні (96,7%) та освіті (96,3%). Найменший – у фінансовій сфері – 58,8% всіх зайнятих у цьому виді діяльності. У порівнянні з відповідним періодом минулого року кількість колективних договорів зросла в секторі державного управління (на 6,8%), на підприємствах транспорту та зв'язку (на 6,5%) та охороні здоров'я (на 4,5%). Найвищий рівень охоплення працівників системою колективно-трудоного регулювання спостерігається у містах Кіровограді, Знамянці, Олександрії, де кількість охоплених колективними договорами осіб становить 99,4–93,4% [3].

Отже, можна сміливо стверджувати, що законодавчі вимоги відносно забезпечення соціального партнерства Кіровоградської області на виробничому рівні закріплені.

Таким чином, в найближчій перспективі всім сторонам соціально-трудових відносин в Україні виробничого рівня належить зайняти свою нішу в справі регулювання національного ринку праці з метою його соціалізації:

– основним завданням профспілок має стати реальне

покращання умов продажу трудових послуг найманими працівниками;

– підприємці повинні усвідомити, як реальний факт, залежність успішності свого бізнесу від соціального становища в країні та на підприємстві;

– уряд Верховної Ради України повинен прийняти Закон України «Про соціальне партнерство» з метою регламентування соціально партнерських відносин на всіх рівнях (особливо виробничому), а держава повинна створити механізм заохочення (передусім економічного) сторін до вирішення соціально-трудоових проблем методами соціального партнерства.

Досвід розвинених країн переконливо свідчить про те, що партнерські відносини між учасниками соціально-економічних процесів, системний і конструктивний діалог з владою є гарантією стабільності й передбачуваності розвитку країни, що, в свою чергу, дає змогу економіці розвиватися, а соціальному діалогу нарощувати переконливість.

Література

1. Зарвоський В. Організація соціального партнерства в Україні на найнижчому (виробничому) рівні // Економіка та держава. – 2007. - №3. – С. 74 - 76.
2. Поплавська О. Розвиток соціального партнерства в Україні як чинник економічного зростання // Україна: аспекти праці. – 2004. - №1. – С. 42 – 48.
3. www.kr-admin.gov.ua
4. www.nsp.gov.ua
5. www.rada.gov.ua

Коваленко О.В., викл.

Черкаський державний технологічний університет

ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Проблематика зниження інвестиційної привабливості промислових підприємств, ділової активності на інвестиційному ринку України та дестабілізація національної економіки в умовах фінансово-економічної кризи є достатньо актуальними й пріоритетними завданнями для вирішення, як на макро-, так і на

мікрорівнях та при формуванні державної інвестиційної політики.

Одним із пріоритетних напрямів державної інвестиційної політики України є підвищення інвестиційної привабливості підприємств, галузей та регіонів, а також проведення системних і комплексних заходів щодо стимулювання й залучення іноземного та вітчизняного капіталів. Проте, в умовах сьогодення інвестиційна привабливість регіонів, галузей та підприємств значно знизилась, причинно-наслідковим зв'язком даного процесу є вплив факторів фінансово-економічної кризи. В умовах фінансово-економічної кризи визначення інвестиційної привабливості підприємств є достатньо не простим завданням, оскільки на даний процес впливають змінні зовнішні фактори впливу, нестабільність економіки та високий ступінь ризикованості і непередбачуваності подій.

Інвестиційна привабливість підприємства – це інтегральна характеристика підприємств з позиції перспектив розвитку, обсягу і можливостей збуту продукції, ефективності використання активів і їх ліквідності, стану платоспроможності і фінансової стійкості. Теоретичні дослідження дозволяють виокремити певні фактори оцінювання інвестиційної привабливості підприємств (табл. 1).

Таблиця 1

Фактори оцінювання інвестиційної привабливості підприємств

<ul style="list-style-type: none"> – загальна характеристика виробництва; – характеристика технічної бази підприємства, технології, вартість основних фондів, коефіцієнт зношення; – номенклатура продукції, що випускається; – виробнича потужність, можливість нарощування виробництва; – місце підприємства в галузі, на ринку; – рівень монопольності стану підприємства; – характеристика дирекції, схеми управління, чисельність персоналу, його структура, заробітна плата; – статутний фонд, власники підприємства, номінал та ринкова ціна акцій, розподіл пакета акцій; – структура витрат на виробництво, в 	<ul style="list-style-type: none"> – економіко-географічне положення; – галузева приналежність; – статус власності; – інтелектуальний капітал підприємства; – діловий імідж керівництва підприємства; – лояльність клієнтів; – вартість брэнда; – положення на ринку; – конкурентоспроможність підприємства; – збалансованість контрольних карт; – оборотність капіталу; – фінансова стійкість підприємства;
---	--

<p>т.ч. за основними видами продукції, їхня рентабельність;</p> <ul style="list-style-type: none"> – обсяг прибутку та його використання за звітний період; – фінанси підприємств [1]. 	<ul style="list-style-type: none"> – прибутковість (рентабельність) діяльності; – платоспроможність і ліквідність; – структура активів і капіталу [2].
--	---

За останні роки інвестиційний ринок України характеризується динамічним розвитком, свідченням цього є статистичні дані щодо прямих іноземних інвестицій в Україну. Проте, у 2009 році під впливом факторів фінансово-економічної кризи значно зменшились обсяги та джерела інвестиційних ресурсів, а отже й інвестиційна привабливість промислових підприємств. Зокрема, обсяги надходжень прямих іноземних інвестицій в Україну за січень 2009 року оцінено у 259 млн. дол. США, що майже у 3 рази менше, ніж у відповідному місяці 2008 року (757 млн. дол. США) та у 3,5 рази менше, ніж середньомісячний обсяг того ж року. Чистий притік прямих іноземних інвестицій у січні 2009 р. склав лише 180 млн. дол. США [3]. Проте, дана динаміка залучення інвестицій в основний капітал за видами економічної діяльності значно зменшилась на початку 2009 року (вплив факторів фінансово-економічної кризи, зростання відсоткових ставок за наданими кредитами, дестабілізація банківської системи України, не послідовна монетарна політика НБУ та ін.). Підвищення інвестиційної привабливості та максимального залучення інвестиційний в основний капітал слід очікувати протягом 2010-2012 рр. у зв'язку із проведенням в Україні Євро-2012, а отже, можна вважати, що, не промислові підприємства, а сфери діяльності готельного та ресторанного бізнесу стануть у більшій мірі інвестиційно-привабливими й розвинутими.

Таким чином, досліджуючи та аналізуючи інвестиційну привабливість промислових підприємств слід виокремити наступні аспекти:

1. За період 2001–2008 рр. інвестиційну привабливість національної економіки загалом можна оцінити за високими динамічними темпами розвитку й значними обсягами залучення прямих іноземних й вітчизняних інвестицій.

2. Кінець 2008 р. - початок 2009 р. характеризуються впливом факторів фінансово-економічної кризи, зниженням інвестиційної привабливості промислових підприємств,

зменшенням обсягів прямих іноземних та вітчизняних інвестицій, скороченням кількості реалізованих інвестиційно-інноваційних проектів тощо.

3. Підвищення інвестиційної привабливості вітчизняних підприємств є одним із найважливіших пріоритетів державної інвестиційної політики України, що в свою чергу впливатиме на рівень розвитку інвестиційного ринку загалом та галузей економіки зокрема. Виважена та послідовна монетарна політика НБУ, стабілізація валютного ринку, системна та комплексна інвестиційна державна політика сприятимуть стабілізації інвестиційного ринку України, мобілізації та диференціації інвестиційних ресурсів в умовах фінансово-економічної кризи [4].

Література

1. Дука А.П. Теорія та практика інвестиційної діяльності. Інвестування: Навч. посібник. – 2-е вид. – К.: Каравела, 2008. – 432 с.
2. Управління інвестиціями на підприємстві / Козаченко Г.В., Антіпов О.М., Ляшенко О.М. та ін. – К.: Лібра, 2004. – С.368.
3. <http://www.bank.gov.ua>
4. <http://www.confcontact.com>

Кожухар Ю.М., студ. гр. ОА-07-2

Кіровоградський есаціональний технічний університет

ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних умовах господарювання Україна постала перед об'єктивною необхідністю активізації інвестиційного процесу з метою розвитку економіки

Дуже актуальною є проблема вибору для інвестування промислових підприємств, що мають найкращі перспективи розвитку і зможуть забезпечити високу ефективність вкладеного капіталу. Розв'язання цієї проблеми займаються багато науковців, як вітчизняних так і зарубіжних, які прагнуть розробити об'єктивну модель оцінки інвестиційної привабливості окремих підприємств - потенційних об'єктів інвестування.

Аналіз останніх досліджень і публікації показав, що в сучасній економічній літературі немає чіткості у визначенні сутності інвестиційної привабливості та системи її оцінки. Так,

Глазунов В.І. стверджує, що оцінка інвестиційної привабливості повинна дати відповідь на питання куди, коли і скільки ресурсів може спрямувати інвестор у процесі здійснення інвестицій. Русак Н.О. і Русак В.А. зводять визначення інвестиційної привабливості об'єкта в основному до евристичних методів пов'язаних з ранжуванням досліджуваних об'єктів на підставі оцінки спеціалістів.

Інвестиційна привабливість підприємства – це сукупність характеристик його виробничої, комерційної, фінансової, управлінської діяльності та особливостей інвестиційного клімату, що свідчать про доцільність здійснення інвестицій в нього. Перемогу отримує інвестиційно-привабливіший об'єкт вкладення інвестицій. Отже, першочерговим завданням, виконання якого зумовлює успіх у цій конкурентній боротьбі, є максимальне підвищення інвестиційної привабливості.

Першим кроком вирішення даного завдання буде визначення існуючого рівня інвестиційної привабливості того чи іншого об'єкта. Тобто є необхідність кваліфікованої оцінки багаторівневої інвестиційної привабливості: міжнародної, внутрішньодержавної – секторної, міжгалузевої внутрішньогалузевої, конкретного підприємства, проекту.

Мета дослідження - розгляд існуючих моделей оцінок інвестиційної привабливості підприємств для потреб інвесторів.

Формування комплексної інтегральної оцінки інвестиційної привабливості може здійснюватися за різними методиками. Основною вимогою до будь-якого методу визначення рівня інвестиційної привабливості є можливість інтерпретації отриманої інформації та прийняття на основі визначених показників ефективних і доцільних управлінських рішень, як з боку інвестора щодо вкладання коштів, так і з боку підприємства-реципієнта щодо підвищення власного інвестиційного рейтингу

Методика розрахунку обсягів реалізації, доходу, прибутку на перспективу є більш складною внаслідок лібералізації цін. Також втрачають сенс (у разі відсутності нормативів для порівняння) розрахунки коефіцієнтів економічної ефективності інвестиційних проектів.

Існуючі підходи до оцінки ефективності інвестиційних проектів базуються на дисконтованих та облікових оцінках.

Дана методика реалізується через розрахунок показників:

1. чиста приведена вартість (NPV) - розраховується приведена (дисконтована) вартість прогнозованих в майбутньому надходжень від основної діяльності підприємства (прибутків) і відповідних видатків коштів (наприклад, вартості інвестицій) з застосуванням вибраного коефіцієнту дисконтування (завжди рівного необхідній нормі прибутку). Приведена (поточна) вартість всіх передбачених надходжень коштів (прибутку) мінус приведена вартість очікуваних наявних затрат. Якщо їх різниця позитивна, тобто одержана позитивна чиста приведена цінність (вартість) (NPV) визначається як загальна за всіма роками реалізації проекту різниця між приведеними доходами й витратами за проектом. Позитивну оцінку проект може отримати, якщо величина $NPV > 0$:

2. внутрішня норма прибутковості (IRR) це ставка, що досягається в разі, коли теперішня вартість майбутніх грошових потоків від інвестицій після оподаткування дорівнює теперішній вартості власне інвестицій

3. індекс рентабельності (PI) Він показує норму віддачі на вкладений капітал.

$IR > 1$, це означає, що сума результатів за проектом більша, ніж сума вкладених коштів - проект є вигідним.

Недолік даної методики є значна трудомісткість процесу оцінки економічної ефективності інвестиційних проектів, неоднозначність у визначенні строків для розрахунку показників, відсутність врахування певного економічного ефекту від реалізації проекту, неможливість врахувати вплив ринкових чинників на прибутковість проектів.

– визначення поточного стану підприємства та перспектив його розвитку;

– розробка заходів підвищення інвестиційної привабливості;

– залучення інвестицій у відповідних до інвестиційної привабливості обсягах та отримання комплексного позитивного ефекту від освоєння залученого капіталу.

Заключним етапом вивчення інвестиційного ринку є аналіз і оцінка інвестиційної привабливості окремих компаній і фірм, розглянутих як потенційні об'єкти інвестування. Така оцінка проводиться інвестором при визначенні доцільності здійснення капітальних вкладень у розширення й технічне переозброєння

діючих підприємств; виборі для придбання альтернативних об'єктів приватизації; покупці акцій окремих компаній. Але й кожен господарюючий суб'єкт повинен виявити свої можливості для залучення зовнішніх інвестицій. Тому оцінка інвестиційної привабливості аналізується у зовнішньому і внутрішньому фінансовому аналізі

Західними вченими-економістами визначено, що для оцінки інвестиційної привабливості підприємства, як об'єкта інвестування пріоритетне значення має аналіз наступних сторін його діяльності:

1. Аналіз оборотності активів. Ефективність інвестування в значній мірі визначається тим, на скільки швидко вкладені засоби обертаються в процесі діяльності підприємства.

2. Аналіз прибутковості капіталу. Однією з головних цілей інвестування являється забезпечення високого прибутку в процесі використання вкладених засобів. Але в сучасних умовах підприємства можуть в значній мірі керувати показниками прибутковості (за рахунок амортизаційної політики, ефективності податкового планування і т.п.), в процесі аналізу можна досить повно дослідити потенціал його формування в співставленні з вкладеним капіталом.

3. Аналіз фінансової стійкості. Такий аналіз дозволяє оцінити інвестиційний ризик, пов'язаний з структурним формуванням інвестиційних ресурсів, а також виявити оптимальність фінансування поточної господарської діяльності.

4. Аналіз ліквідності активів. Оцінка ліквідності активів дозволяє визначити здатність підприємства платити по своїм короткостроковим зобов'язанням, попередити можливість банкрутства за рахунок швидкої реалізації окремих видів активів. Іншими словами, стан активів характеризує рівень інвестиційних ризиків в короткостроковому періоді.

Причому оцінка інвестиційної привабливості підприємства за зазначеними показниками здійснюється враховуючи стадії його життєвого циклу, оскільки на різній стадії значення одних і тих же показників матимуть різну цінність для підприємства та його інвесторів.

Агентством з питань запобігання банкрутства підприємств та організацій розроблено ще одну методику оцінки інвестиційної привабливості підприємств з метою визначення інтегрального показника інвестиційної привабливості підприємств та

організацій, прискорення реалізації інвестиційних проєктів, заохочення до інвестицій вітчизняних та іноземних підприємств, надання методичної допомоги спеціалістам, які займаються розробкою заходів з проведення оздоровлення виробничої сфери. Проте отримані великі масиви значень показників фактично не дають змогу зробити остаточний висновок. Також в методиці не наведено шкали інтегральних показників, за якою можна визначати фінансовий стан підприємства.

Останнім часом у науковій літературі пропонуються принципово новий методологічний підхід до оцінки ефективності інвестиційних проєктів, що ґрунтується на використанні альтернативного показника ефективності інвестування ($|E|$);

$$|E| = \frac{\sum_{j=0}^p (T_j + R_j d_j) + MV_p d_j}{\sum_{j=0}^p I_j d_j}, \quad (1)$$

де, T_j – фінансовий ефект (віддача) від об'єкта інвестицій у j -ий період часу, грош.од.;

R_j – вивільнення, повернення інвестованих коштів у j -ий період часу, грош. од.

MV_p – ринкова вартість об'єкта інвестицій на кінець розрахункового періоду, грош.од.

I_j – сума інвестиційних вкладень в об'єкт інвестицій у j -ий період часу, грош.од.

d_j – дисконтування в j -ий період часу, % [1].

Показник $|E|$ є відношенням суми всіх можливих надходжень, а також його ринкової вартості на кінець розрахункового періоду до суми інвестиційних вкладень в нього з урахуванням графіка розподілу всіх фінансових потоків у часі. Більш ефективним і привабливим вважається той інвестиційний проєкт, у якого $|E| > 1$.

Дана методика вважається спрощеною і більш прийнятною для інвесторів. Вона характеризується незначною трудомісткістю розрахунків та не потребує високого рівня професійної підготовки розробника інвестиційних проєктів, тобто відрізняється доступністю й простотою застосування для будь-якого інвестора.

Проаналізувавши дані методики оцінки інвестиційної привабливості можна зробити висновок, що використання альтернативного показника ефективності інвестування дозволить інвесторам швидко і ефективно визначити економічно вигідний інвестиційний проект.

Література

1. Майорова Т.В. Інвестиційна діяльність: навч. пос. - Київ: ЦНЛ, 2004.- 376 с.

Колос Ю.Ю., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

ПРО НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В РЕГІОНАХ

У моделі постіндустріального розвитку, поза сумнівом, основну роль відіграватимуть динаміка зростання продуктивності праці та пов'язаних з людським фактором заощаджень, продуктивності капіталу, заміщення праці капіталом тощо. Вже нині з високою вірогідністю можна стверджувати, що Україна в майбутньому практично не матиме такого фактора розвитку, як приріст населення та приріст зайнятих в економіці, і всі проблеми зростання та соціальних витрат має розв'язувати винятково за рахунок зростання продуктивності праці, що вимагає інвестицій у людський і фізичний капітал.

Актуальність досліджень в даному напрямку обумовлена тим, що структурна перебудова економіки регіону неможлива без створення ефективного механізму формування трудового потенціалу, наукового обґрунтування методів його використання та відтворення в динаміці.

Питання розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні розглядалися багатьма дослідниками як в Україні, так і за кордоном [2,3,4]. Було розроблено багато рекомендацій та програм з питань розвитку трудового потенціалу, однак оцінка стану трудового потенціалу України на сучасному етапі характеризує його не дуже втішним. З однієї сторони, відбувається поліпшення певних якісних його характеристик:

збільшується частка населення з вищою освітою; зростає комп'ютерна грамотність; формується уміння працювати в ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність. Разом з тим, в Україні відбуваються процеси, які призводять до руйнації трудового потенціалу.

На Другому всеукраїнському форумі „Збереження і розвиток трудового потенціалу України”, що пройшов у м. Києві 20 вересня 2007 року, відзначалось, що при всіх перевагах освіти і кваліфікації ключове значення набуває формування ефективних соціальних і соціально-трудова відносин, які розвивають здатність до взаємонавчання, роботи в команді, полегшують передачу інформації в масштабах економіки і тим самим збільшують обсяг трудового капіталу та сприяють його більш ефективній реалізації [1].

Вирішити ці проблеми покликане саме формування ефективної складової трудового потенціалу регіонів. Кількісні показники трудового потенціалу в Україні будуть мати дуже великі обмеження, тому головним аспектом трудового потенціалу в майбутньому буде його якісна сторона – фізичні і психологічні здібності, знання, досвід, духовні та моральні цінності людини. На фізичні та психологічні здібності впливає: екологічний стан, стан медицини та санітарні умови, рівень доходу та цін на рекреаційні заходи, професії, що домінують та ін. Ось чому головними напрямками в діяльності щодо розвитку та використання трудового потенціалу, на нашу думку, слід вважати:

- злам негативних тенденцій, відображених у прогнозах скорочення чисельності населення за рахунок різкого зниження рівня дитячої смертності та зростання тривалості життя населення. Це потребує системи програм і заходів з охорони здоров'я, материнства й дитинства, раціоналізації харчування, поліпшення стану довкілля, розвитку відповідних видів економіки та ін.;

- різке і швидке зростання продуктивності праці та значне підвищення конкурентоспроможності робочої сили і товарів за рахунок посилення інвестицій у людський та речовинний капітали, поновлення і розширення діяльності наукомістких видів діяльності, впровадження новітніх технологій та сучасного устаткування;

– розвиток вітчизняної науки за рахунок всебічної державної підтримки відновлення та зростання наукової бази, підтримки вчених, широкого впровадження розробок українських науковців у виробництво;

– вдосконалення нормативно-правового забезпечення діяльності промислових і сільськогосподарських підприємств у напрямку подальшого розвитку та збереження трудового потенціалу, зміцнення системи охорони праці, широкого впровадження профілактики виробничого травматизму;

– об'єднання і концентрація організаційного, наукового потенціалу громадського суспільства з метою його спрямування на поліпшення здоров'я народу України, сприяння активному залученню науковців, громадських організацій, громадян, працівників, керівників промислових та сільськогосподарських підприємств до участі у вирішенні цього питання;

– залучення громадських організацій на рівні законодавчих і виконавчих органів влади до формування державної політики охорони праці, здоров'я працівників, збереження та розвитку трудового потенціалу, оздоровлення навколишнього середовища України;

– активізація діяльності з впровадження обов'язкового медичного страхування населення, подальшого розвитку системи додаткового медичного обслуговування працівників;

– обов'язкове виконання системи заходів, які найшли відображення в Національних комплексних програмах «Збереження та розвиток трудового потенціалу України» на періоди не менше 15-20 років.

Необхідно врахувати, що параметри оцінки трудового потенціалу повинні визначати динаміку розвитку суспільства. Сьогоднішні оцінки структури трудового потенціалу не є показниками, які визначають розвиток суспільства на тривалий час (10-15 років), вони здебільшого розглядають розвиток на дуже короткий час тому, що їх прогнозування будується в основному на статистичних моделях. Оскільки нас цікавлять показники розвитку трудового потенціалу в більш тривалій перспективі, необхідно розробляти та використовувати нові моделі прогнозування соціально-економічних явищ.

Перш, ніж оцінювати рівень розвитку трудового потенціалу, необхідно визначити завдання, які стоять перед країною в

цілому та окремими регіонами зокрема. Тільки тоді можна говорити про рівень відповідності трудового потенціалу певним завданням. Інакше ми постійно будемо знати оцінку трудового потенціалу без відносності до виконуваних завдань. Якщо нам необхідно виконати певні роботи, ми повинні до них відібрати необхідні трудові ресурси та оцінити їх відповідність. Якщо ж ми не знаємо, які роботи будемо виконувати, ми не можемо оцінити ні рівень розвитку трудового потенціалу, ні ступінь його відповідності роботам, які на сьогодні нам невідомі. Сьогоднішні ж методики орієнтуються саме на такі підходи, оцінюють рівень розвитку трудового потенціалу без відповідності його виконуваним завданням [2,4].

Для вирішення цієї проблеми необхідно, в першу чергу, вирішити питання стабілізації розвитку нашого суспільства. А для цього необхідно створити стійкі довготривалі соціально-політичні та економічні умови, які б дали можливість розвиватись Україні як державі сталого громадянського суспільства.

Література

1. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008 – 2017 роки”, Матеріали Другого Всеукраїнського форуму “Збереження і розвиток трудового потенціалу України”, 20 вересня 2007 р., м. Київ.
2. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
3. Новікова О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України // Україна: аспект праці. — 2005. — № 2.
4. Регулювання трансформації трудового потенціалу в регіональній системі ринку праці Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.02.03 / В.І. Приймак; Львів. нац. ун-т ім. І.Франка. — Л., 2005. — 36 с. — укр.

Кондрацька О.В., аспірант
Київський національний економічний університет
ім. В. Гетьмана

РОЛЬ ПРОЦЕСУ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ У ФОРМУВАННІ ПОПИТУ НА ПРАЦЮ

Сучасний розвиток ринку праці головним чином обумовлений інтеграційними та глобалізаційними тенденціями.

З одного боку, це проявляється у інтелектуалізації та інновацізації матеріально-технічних умов виробництва, а відтак, у становленні якісно нових соціально-трудових відносин з пріоритетністю утвердження загальнолюдських цінностей, а з іншого – у посиленні конкурентної боротьби між суб'єктами ринку праці на мікро- та макрорівнях. Висока конкурентоспроможність національної економіки полягає у конкурентних перевагах інноваційного характеру, які генерують у собі поєднання високопродуктивної праці та відповідного рівня життя населення. При цьому, особливості розвитку ринку праці проявляються у формуванні попиту на працю, основними параметрами якого є зростаючий інтелект, знання та навички, уособлені в людині, як носії інтелектуального потенціалу. Зокрема, про це свідчить той факт, що у країнах ОЕСР більше половини ВВП створено в інтелектуальній сфері, близько 50% економічно активного населення зайняті розумовою працею.

Зростання ролі інтелектуалізації праці у формуванні попиту на працю проявляється у низці тенденцій, головними серед яких є:

1. Поступове зростання частки високотехнологічної продукції у структурі виробництва високорозвинутих країн (20-25% сукупного експорту). Трудоресурсне забезпечення цього процесу полягає у кількісному та якісному задоволенні зростаючого попиту на висококваліфікованих спеціалістів (інженерів, аналітиків, наукових працівників тощо), формування ефективного попиту на висококваліфікованих працівників об'єктивно підвищує продуктивність праці та знижує витрати виробництва, що в сучасних умовах є важливими умовами підтримки конкурентоспроможності.

2. Зміни вимог до якості залученої праці, що продиктовано зростаючим попитом західних ТНК до практики найму висококваліфікованих працівників з можливістю практики сумісництва. Внаслідок цього, для розвинутих країн світу характерним є активний процес перерозподілу робочих місць – утвердження більш кваліфікованої праці з одночасним скороченням зайнятості низькокваліфікованих працівників. Експерти ОЕСР відзначають, що процес перерозподілу робочих місць призводить до їх щорічного оновлення у розмірі 10-15%. Окрім того, близько 50-60% новостворених робочих місць

припадають на висококваліфікованих працівників.

3. Слід відмітити, що інтелектуалізація праці позитивно впливає не лише на матеріальну сферу виробництва, де утверджується сегмент висококваліфікованої праці, а й на сферу послуг (фінанси, торгівля, побутове обслуговування тощо), яка перерозподілу робочих місць насичується кваліфікованими працівниками, здатними впроваджувати інноваційні елементи у свою діяльність.

4. В основі підвищення попиту на висококваліфікованих працівників слід вбачати також і інший аспект, а саме вплив науково-технічної революції та розвиток інформаційних технологій. Відтак, посилення конкурентоспроможності національних економік стає можливим за стимулювання попиту на всебічно розвинутих спеціалістів, що володіють знаннями та вміннями впроваджувати інноваційні методи господарювання у поєднанні із активною інтеграцією у світове інформаційне поле. Як результат, найбільшим попитом користуються такі категорії працівників, як управлінці, менеджери, інженерно-технічний персонал, працівники третинного сектору тощо. Саме вказані професійні групи володіють потужним інноваційним та інтелектуальним потенціалом розвитку, що робить можливим тривале економічне зростання.

5. Розширення сфери інформаційних технологій впливає на структуру ВВП шляхом зростання частки доданої вартості, створеної саме за залучення інформаційних технологій. Слід відмітити, що активізація попиту на працю з домінуючою часткою застосування інформаційних технологій простежується у таких сферах: телекомунікаційні послуги, виробництво оргтехніки, програмного забезпечення, високотехнологічної техніки та ін.

6. Зростання попиту на висококваліфікованих працівників призводить до поглиблення відмінностей у оплаті праці. Так, на фоні постійного зростання доходів кваліфікованих працівників, знижуються доходи працівників низької кваліфікації. З метою стримування негативної тенденції поляризації доходів населення – провідні країни світу орієнтуються на цілеспрямоване формування творчого потенціалу людей, оплата праці яких цілком відповідає їх особистому внеску у виробництво, що, в свою чергу, є результатом здобутого

освітньо-кваліфікаційного рівня, вмінь, навичок, інтелектуальних здібностей тощо. Окрім того, у постіндустріальному суспільстві високоосвічені люди формують найзаможнішу соціальну страту суспільства та здатні до стійкого відтворення, оскільки їх матеріальний достаток є результатом власних здібностей, таланту та високої працездатності.

Таким чином, роль процесу інтелектуалізації у формуванні попиту на працю полягає в акцентуванні уваги потенційних роботодавців на людині, як носії інформаційно-інтелектуальних здібностей інноваційного характеру, що є ключовою ланкою суспільного відтворення. Іншими словами, висока конкурентоспроможність та стабільні темпи економічного зростання стають можливими за активізації попиту на висококваліфікованих працівників, які володіють та примножують набуті знання шляхом інтеграції у світовий інформаційний простір.

Кривдюк М.С., студ. гр. ФК-07-2
Кіровоградський національний технічний університет

ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Ступінь інвестиційної привабливості промислового підприємства є індикатором, показання якого дозволяють зробити висновки потенційним інвесторам про необхідність і доцільність вкладення фінансових засобів саме в даний об'єкт.

В економічній літературі до сьогодні не вироблений єдиний підхід до визначення сутності поняття "інвестиційна привабливість" і її взаємозв'язків з конкурентоспроможністю підприємства та його сталим розвитком.

Інвестиційна привабливість підприємства як об'єкта інвестування є важливим показником, під яким слід розуміти його інтегральну характеристику з точки зору наявного фінансового стану, можливостей розвитку техніко-економічного та організаційного рівня виробництва, соціальної безпеки та інформаційної забезпеченості тощо.

Об'єктивна, доцільна і конкурентна система оціночних показників інвестиційної привабливості повинна враховувати наступні умови:

- 1) обмежена кількість індикативних показників, що безпосередньо впливають на прийняття інвестиційних рішень;
- 2) використання при розрахунку показників даних публічної бухгалтерської і статистичної звітності, мінімізація використання внутрішньої інформації;
- 3) можливість здійснення рейтингової оцінки діяльності підприємства як стосовно інших господарюючих суб'єктів, так і в часі.

Підвищення інвестиційної привабливості як чітко спланований елемент стратегічного розвитку підприємства повинно відбуватися у рамках наступної системи (рис.1):



Рис.1 Система формування інвестиційної привабливості на підприємстві

Таким чином, з'ясування факторів та визначення резервів підвищення інвестиційної привабливості лежить у основі теоретичного обґрунтування проблеми формування достатньої конкурентоспроможності підприємства на інвестиційному ринку й безперечно пов'язано з загальними факторами інвестиційної привабливості, які укрупнено можна розподілити на:

1. фінансово-економічні;

2. соціальні;
3. інформаційні.

Серед діючих факторів і резервів підвищення інвестиційної привабливості основне значення доцільно приділити першій групі чинників, які, безперечно, мають найсуттєвіший вплив на формування рівня інвестиційної привабливості підприємства.

До фінансово-економічних факторів і резервів підвищення інвестиційної привабливості пропонується віднести:

- 1) підвищення ефективності використання основних фондів на підприємстві;
- 2) зростання якості управління кредиторською й дебіторською заборгованістю;
- 3) ріст ефективності використання оборотних коштів;
- 4) удосконалення управління прибутком підприємства;
- 5) запровадження маркетингових заходів та управління якістю;
- 6) підвищення ефективності управління ціноутворенням на продукцію підприємства;
- 7) зростання ефективності діяльності підприємства за рахунок впровадження екологічно безпечного обладнання;
- 8) налагодження та якості діяльності внутрішнього аудиту.

Оцінка ефективності заходів із підвищення рівня інвестиційної привабливості підприємства дозволила виявити величину економічного ефекту, сформованого із наступних елементів:

- 1) прискорення оборотності оборотних коштів підприємства на базі зменшення кредиторської та дебіторської заборгованості й виробничих запасів;
- 2) впровадження заходів із зміни обсягу коштів на рахунку підприємства, а також обсягу поточних фінансових інвестицій з метою створення найкращого співвідношення між обіговими коштами у виробничій та невиробничій сферах, оптимізації ліквідності та платоспроможності підприємства.

Інвестиційна привабливість відіграє вагомую роль в активізації інвестиційних процесів. В умовах обмеженості ресурсів і гострої конкуренції між підприємствами за одержання більш якісних і дешевих ресурсів, у тому числі і фінансових, на перший план виходить питання про створення в інвесторів представлення про підприємство, як привабливий об'єкт інвестування - формуванні інвестиційної привабливості. Роль визначення інвестиційної

привабливості підприємств полягає в тому, що потенційних інвесторів необхідно переконати в доцільності вкладень за допомогою конкретних показників.

Таким чином, проведений теоретичний аналіз дозволяє виявити доцільність та економічну ефективність практичних рекомендацій щодо підвищення рівня інвестиційної привабливості підприємства.

Криворучко А.С., аспірант
Харківський національний економічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ КУЛЬТУРОЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасне зовнішнє середовище, в якому функціонує підприємство, є мінливим, інформаційно насиченим і конкурентно напруженим. За таких умов керівник підприємства повинен досконало володіти всім арсеналом інструментів і методів, що забезпечують розробку дієвої стратегії, а як слід – належний соціально-економічний розвиток підприємства. Отже, застосування стратегічних підходів до управління персоналом в сучасних умовах, в межах яких виокремлюється господарювання організаційної культури є нагальною потребою керівників, а дослідження питань пов'язаних із організаційною культурою продовжує залишатися актуальним та своєчасним.

Сутність організаційної культури та особливості управління нею розглянуто у роботах видатних науковців та практиків, а зокрема: В. Весніна [1], О. Віханського [2], П. Друкера, К. Камерона та Р. Куїна, А. Кібанова, А. Колота, А. Маслова, Л. Маллінза, В. Сладкевича [3], В. Стадника [4], М. Тевене, Е. Шейна. Незважаючи на опрацьованість багатьох питань досліджуваної проблематики, особливості управління організаційною культурою на підприємстві залишаються вивченими не повністю.

Тому метою даної статті є формування теоретико-методичних основ організаційної культури та розробка заходів щодо управління нею.

Організаційна культура сьогодні стає каталізатором

підвищення конкурентоспроможності та перспективного розвитку підприємства. Аналіз наукових праць створив підґрунтя для подання генезису досліджуваної категорії. Так, В. Стадник вважає, що «організаційна культура – це сукупність норм, цінностей, традицій, поглядів, які часто не підлягають формулюванню і бездоказово приймаються й поділяються всіма членами колективу» [4, с. 96]. О. Віханський під організаційною культурою розуміє «набір найважливіших припущень, які сприймаються членами колективу й одержують вираження в заявлених організацією цінностях, які задають людям орієнтири їх поведінки та дій» [2, с. 421].

Головною особливістю визначення культури В. Веснін вважає часовий фактор, тому розглядає її «як систему загальних традицій, що історично склалися, цінностей, символів, переконань, формальних і неформальних правил поведінки адміністрації та персоналу, що витримали іспит часом» [1, с. 203].

Найбільш повно розкриває категоріальний апарат, за нашою думкою, В. Сладкевич, який визначає культуру як «філософію та ідеологію управління, що сприймаються більшою частиною організації, цінності, орієнтири, вірування, очікування та норми, що лежать в основі відносин і взаємодій, як у середині організації, так і за її межами» [3, с. 83].

Управління організаційною культурою є доволі довгим, тривалим та нелегким процесом, тому що він передбачає постійну соціалізацію членів підприємства [2, с. 456]. Базові припущення, що лежать глибоко у свідомості, віруваннях та поведінці членів організації, неможливо змінити за короткий строк. Тому доцільно керівництву вже діяти сьогодні, більш того, головне навантаження в процесі управління організаційною культурою лягає саме на них.

Для ефективного управління організаційною культурою, насамперед необхідно проаналізувати ознаки, які свідчать про необхідність її зміни. Так, О. Стеклова [5, с. 98] пропонує наступний перелік таких ознак:

- зниження зацікавленості працівників у поточному стані й перспективах підприємства;
- втрата інтересу до роботи, заміна професійних інтересів іншими, не пов'язаними з роботою, незадоволеність кар'єрним ростом і заробітною платою, низька якість продукції або послуг,

втрата відповідальності й самостійності;

- нечіткі вимоги з боку керівництва, відсутність довіри й делегування повноважень зверху – вниз;

- нездоровий морально-психологічний клімат у колективі, конфліктність, втрата відданості персоналу;

- плинність кадрів, втрата найбільш кваліфікованих працівників.

Якщо аналіз цих ознак показує про необхідність зміни цінностей культури на підприємстві, доцільно розробити програму формування та розвитку необхідної організаційної культури. Метою такої програми є розробка та впровадження «сильної» організаційної культури, яка буде створювати:

- єдине бачення майбутнього, єднання всіх співробітників навколо досягнення цілей підприємства завдяки досягненню особистих цілей співробітників;

- просту й ефективну систему обміну інформацією усередині підприємства;

- сприятливий соціально-психологічний клімат підприємства, здатний утримати співробітників на підприємстві навіть у скрутні для нього часи;

- необхідні умови для розкриття потенціалу всього персоналу, що буде важливим стимулом до продуктивної та якісної роботи.

Що стосується заходів щодо реалізації цієї програми, то слід зазначити наступні:

- проведення лекцій і семінарів із персоналом організації з питань вдосконалення організаційної культури;

- проведення нарад з підготовки нормативної документації щодо питань регламентації організаційної культури співробітників;

- створення спеціальних «скриньок ідей»;

- створення індивідуальних планів розвитку персоналу;

- широке використання символіки;

- підвищення ефективності проведення нарад і переговорів;

- створення корпоративної карти співробітника – буклету, що відображає цінності й норми організаційної культури, історію підприємства, його традиції;

- гнучка реакція керівництва на опір персоналу змінам;

- проведення корпоративних заходів та інші.

У разі вдалої реалізації запропонованих заходів ми отримаємо такі результати, як:

- орієнтація працівників на передбачення, заслуховування

їхніх пропозицій;

- усвідомлення необхідності створення й впровадження у діяльність працівників етичного кодексу;
- забезпечення двостороннього зв'язку між працівниками та керівництвом;
- підвищення рівня мотивації персоналу;
- ідентифікація персоналу з організацією;
- ефективне управління часом;
- краща адаптація нових працівників у колективі;
- швидке реагування персоналу на зміни;
- згуртованість колективу.

Цілеспрямоване управління організаційною культурою дозволить:

- ефективно використовувати персонал підприємства для реалізації його стратегії;
- підвищити рівень керованості підприємством;
- підсилити згуртованість команди;
- використовувати культуру, як стратегічний мотивуючий інструмент, що направляє співробітників.

Таким чином, ефективне управління організаційною культурою дає людям відчуття причетності та прихильності, сприяє комунікаціям та ініціативі, створює ефективний і високопродуктивний трудовий колектив. Тому для забезпечення стабільного функціонування і розвитку виробничої організації, керівництво повинне інвестувати ресурси у розвиток організаційної культури і механізми її управління, як у дієвий неформальний інструмент впливу на поведінку персоналу в робочому середовищі.

Література

1. Веснин В. Р. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, изд-во «Проспект», 2006. – 504 с.
2. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Экономист, 2003. – 528 с.
3. Сладкевич В.П., Чернявский А.Д. Современный менеджмент (в схемах). Опорный конспект лекций. – 3-е изд., К.: МАУП, 2003. – 152 с.
4. Стадник В. В. Менеджмент: підручник / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – 2-е вид., випр. і допов. – К.: Академвидав, 2007. – 471 с.
5. Стеклова О.Е. Организационная культура: учебное пособие / О.Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.

Крячко А.В. студ. гр.ЕК-05-2

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Оцінка вартості підприємства (бізнесу) має важливе значення для розв'язання завдань інвестування, здійснення страхових і заставних операцій.

Оцінка бізнесу – це визначення вартості бізнесу як майнового комплексу, здатного приносити прибуток його власнику. При проведенні оцінної експертизи визначається вартість всіх активів компанії: нерухомого майна, машин і устаткування, складських запасів, фінансових вкладень, нематеріальних активів. Крім того, окремо оцінюється ефективність роботи компанії, її минулі, справжні і майбутні доходи, перспективи розвитку і конкурентне середовище на даному ринку, а потім проводиться порівняння оцінюваної компанії з підприємствами-аналогами.

Оцінка бізнесу в умовах України може розумітись в наступних аспектах:

- оцінка підприємств (оцінка цілісно-майнових комплексів);
- оцінка бізнесу.

Оцінка бізнесу передбачає оцінку конкретної діяльності, яка організована в рамках певної організаційно-правової форми. Головний критерій при цьому – доходність бізнесу, а отже і вибір адекватного методологічного підходу до його оцінки. В даному випадку головне для оцінювача – оцінити здатність такого бізнесу генерувати дохід.

При оцінці підприємств, як цілісно-майнових комплексів, отримана вартість такого підприємства коригується на вартість нематеріальних активів (торгові марки, знаки, гудвіл) та на вартість нефункціонуючих активів.

Необхідність оцінки вартості підприємства виникає в основному у таких випадках:

- під час інвестиційного аналізу у ході прийняття рішень про доцільність інвестування коштів у те чи інше підприємство, у т. ч. при здійсненні операцій M&A (поглинання і приєднання);
- у ході реорганізації підприємства;
- у разі банкрутства та ліквідації підприємства;

- у разі продажу підприємства як цілісного майнового комплексу;
- у разі застави майна та при визначенні кредитоспроможності підприємства;
- у процесі санаційного аудиту при визначенні санаційної спроможності;
- під час приватизації державних підприємств.

Для оцінки вартості підприємства використовуються різні методи оцінки бізнесу, що укладаються у три основні підходи:

- затратний (майновий);
- дохідний;
- порівняльний (ринковий).

Витратний (майновий) підхід в оцінці бізнесу розглядає вартість підприємства з погляду понесених витрат на створення його активів. При цьому вартістю підприємства це – сукупна ринкова вартість його активів. Виходячи з того що балансова вартість активів і зобов'язань підприємства, як правило, не відповідає їх ринкової вартості, то оцінка підприємства, по суті, є коригуванням балансу.

Дохідний підхід - це визначення поточної вартості майбутніх доходів, які виникнуть в результаті використання власності і можливого подальшого її продажу. При оцінці з позиції доходного підходу головним є дохід, як основний фактор, який визначає величину вартості об'єкту. Чим більше дохід, який приносить об'єкт оцінки, тим більше величина його ринкової вартості за інших рівних умов. При цьому мають значення тривалість періоду отримання можливого доходу, ступінь і вид ризиків, супроводжуючих даний процес. Як правило, дохідний підхід є найприйнятнішим для оцінки бізнесу.

Порівняльний підхід до оцінки бізнесу припускає, що цінність активів визначається тим, за скільки вони можуть бути продані при наявності розвиненого фінансового ринку. Іншими словами, найбільш ймовірною величиною вартості оцінюваного підприємства може бути реальна ціна продажу аналогічної фірми, зафіксована ринком. Особливістю порівняльного підходу до оцінки власності є поєднання при визначенні вартості підприємства, з одного боку, ринкової ціни купівлі-продажу акцій схожих підприємств, а з іншого боку – фактичних фінансових результатів роботи підприємства.

Дослідження сутності різних підходів і методів дозволяють зробити висновок, що вибір того чи іншого підходу і методу оцінки вартості підприємства визначається метою і функцією оцінки, а також особливостями оцінюваного підприємства. Розглянемо це твердження на спрощеному прикладі (штучно обмежимо кількість методів) таблиця 1.

Таблиця 1

Взаємозв'язок підходів, методів і мети оцінки вартості підприємства

Підходи, методи	Доцільність вибору в залежності від мети оцінки та особливостей підприємства
<p>Затратний (майновий):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Метод вартості чистих активів – Метод ліквідаційної вартості 	<p>Оцінка вартості підприємства.</p> <ul style="list-style-type: none"> – з метою страхування, оподаткування; – у разі ліквідації підприємства, що знаходиться в стані банкрутства.
<p>Дохідний:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Метод дисконтованих грошових потоків – Метод капіталізації прибутку – Метод оцінки на базі доходності акцій 	<p>Оцінка вартості підприємства з метою його продажу або продажу частини акцій цього підприємства.</p> <ul style="list-style-type: none"> – для підприємств, що функціонують впродовж тривалого часу; – для ВАТ, акції яких котуються на ринку; – оцінка вартості ВАТ, ЗАТ.
<p>Порівняльний:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Метод компанії-аналогу – Метод галузевих коефіцієнтів 	<p>Оцінка вартості підприємства з метою його продажу або продажу частини акцій цього підприємства.</p> <ul style="list-style-type: none"> – може використовуватись для всіх підприємств; – для підприємств лідерів своєї галузі.

Якщо оцінка здійснюється для оподаткування чи страхування підприємства, доцільно обрати майновий підхід, якщо ж для його продажу - один з методів заснованих на оцінці прибутковості підприємства або методи, засновані на порівняльному підході.

Розробка більш детальних пропозицій потребує додаткових досліджень.

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Для України характерним є диспропорції у розвитку її регіонів, що характеризується: відмінностями в спеціалізації, різним ступенем розвитку підприємництва, особливостями структури економіки, різною активністю інвестиційної та інноваційної діяльності, специфікою характеристик соціально-трудового потенціалу і, як результат, різним рівнем їх конкурентоспроможності. Оцінка та підвищення рівня конкурентоспроможності економіки регіонів України дозволить визначити основні стратегічні засади соціально-економічного розвитку, збільшити ефективність економіки та підвищити конкурентний статус країни та її регіонів на міжнародних ринках. А також одну із основних проблем, які існують не суть за собою прикордонні регіони.

Про неналежний рівень конкурентоспроможності прикордонних регіонів України свідчать: низькі обсяги валового регіонального продукту та валової доданої вартості у розрахунку на одну особу, обмежене використання експортного потенціалу та збільшення негативного сальдо зовнішньої торгівлі, невисока інвестиційна активність, низький рівень доходів населення, значна тінізація ринку праці та високий рівень прихованого безробіття, неналежний рівень підприємницької активності та значна трудова міграція.

Аналіз закордонного досвіду показує, що дослідженнями у сфері конкуренції та конкурентоспроможності займалась значна кількість науковців, зокрема, таких як С.Л. Брю., Ф. Еджуорт, А. Курно, К.Р. Макконел, Ф. Найт, М. Портер, Дж. Робінсон, А. Сміт, Е. Чемберлен та інші.

Серед вітчизняних та російських вчених, які займались дослідженнями конкурентоспроможності, заслуговують на увагу праці таких науковців як Базилюка Я.Б., Безуглої В., Гельвановського М.І., Гончарука Т.І., Кулікова Г.Т., Лісогора Л.С., Луцків О., Окрепкого Р., Павліхи Н.В., Слави С.С.,

Титаренка Л.М., Титаренка Т.Б., Шнипко О.С., Яковлева А., Ясіна Е. та інших.

Проте, коли дослідженню конкуренції та конкурентоспроможності приділяється достатня мало уваги, дослідженими залишаються система чинників, індикаторів та показників конкурентоспроможності економіки регіону, що зумовлює необхідність уточнення понятійного апарату даної категорії та визначення її складових.

Особливу наукову актуальність носить розробка єдиного методологічного підходу щодо оцінки рівня конкурентоспроможності регіонів та побудова на його основі стратегічних засад підвищення їх конкурентного статусу. Розробка і реалізація моделі оцінки рівня конкурентоспроможності регіонів дозволить визначити його конкурентні переваги та недоліки, згрупувати їх у класи та сформулювати єдину систему заходів для груп регіонів з подібними рівнями конкурентоспроможності, враховуючи їх специфіку, тим самим підвищити рівень конкурентоспроможності економіки країни загалом.

Метою є комплексна оцінка конкурентоспроможності економіки регіону та формулювання на її основі стратегічних заходів підвищення рівня конкурентоспроможності

Конкурентоспроможність регіону, як економічна система, елементи якої визначають пріоритети його розвитку в умовах нарощення економічного зростання країни.

Як відомо конкурентоспроможність наших регіонів, є досить низька порівняно з іншими країнами [1]. Низький рівень конкурентоспроможності регіонів призводить до таких негативних соціально-економічних наслідків (причому більшість з них посилюється):

1. Зниження рівня економічної безпеки регіонів унаслідок погіршення галузевої структури промислового виробництва, та критичного зменшення питомої ваги галузей, які створюють значну додану вартість.

2. Посилення рівня залежності споживчого ринку регіонів від імпорту та зниження попиту на вітчизняні товари, посилення тінізації споживчого ринку та зниження рівня безпеки продовольчих товарів.

Для підвищення конкурентоспроможності наших регіонів

можна використати такі напрямки ;

1. Ініціювати внесення змін до Закону України “Про стимулювання розвитку регіонів” на предмет удосконалення методики визначення депресивних територій (регіонів), забезпечення їх розвитку та надання цільового фінансового сприяння (обсяги, терміни, період фінансування тощо).

2. Доручити Державному агентству України з інвестицій та інновацій підготувати та реалізувати хоча б по одному пілотному інвестиційному проекту на території найменш соціально-економічних розвинених районів прикордонних регіонів України (що стане своєрідним центром зростання , надасть поштовх для розвитку суб’єктів малого підприємництва , суміжних галузей економіки , ринкової інфраструктури , створення нових робочих місць та стимулюватиме економічне зростання регіону), а також передбачати створення регіональних інноваційних центрів у прикордонних регіонів України в межах розвитку національної інноваційної системи .

3. Розробити та запровадити сучасні організаційно-правові механізми стимулювання залучення коштів трудових мігрантів у розвиток підприємства (кредитна, споживча кооперація і т.ін.). Щоб забезпечити посилення з цією метою співробітництва ділових кіл та асоційованих підприємницьких організацій прикордонних регіонів України і сусідніх держав , що сприятиме адаптації позитивного закордонного досвіду , залученню у економіку вітчизняних прикордонних регіонів коштів трудових мігрантів , а також стимулюванню інвестиційно-інноваційної діяльності підприємницького середовища , розвитку високотехнологічних сфер бізнесу тощо.

Нашим регіонам потрібно, як умога швидше підвищувати конкурентоспроможність своїх регіонів , це дасть змогу залучити інвестиції а також підвищити рівень населення , надати людям роботи , підвищити якість продукції , та конкурентоспроможності країни

Але , щоб цього досягти потрібно зробити ряд заходів , і подолати багато перешкод .

Стимулювати розвитку транскордонного співробітництва , активізувати діяльність місцевих органів влади і так далі .

Коли наша країна це зробить то вона матиме конкурентоспроможні регіони , і конкурентоспроможну

продукцію.

Література

1. Державний щорічник України на 2009 рік

Лавриненко Л.М., к.е.н., ст. н.с.,
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»
Липко В.В., студ. гр. МО-61
ВМУРОЛ «Україна», м. Київ

ЯКІСТЬ ОСВІТИ ЯК ІНДИКАТОР РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

Економічний розвиток будь-якої країни світу, включаючи Україну, визначається досягнутим рівнем і якістю життя населення. У концепції “Програми розвитку Організації Об’єднаних Націй” (ПРООН) зазначається, що будь-яка держава світу в процесі свого економічного розвитку повинна в першу чергу створювати сприятливі умови для того, щоб життя людей було довгим, здоровим і наповненим творчістю. Але, теорія управління рівнем та якістю життя населення далека від досконалості. Різні аспекти рівня та якості життя населення досліджувалися вітчизняними і закордонними вченими: О.І. Амошею, Д.П. Богинею, М.І. Долішнім, В.В. Онікієнком, Е.М. Лібановою, В.М. Жеребіним, В.О. Мандибурой, Н.М. Рімашевською, О.Ф. Новиковою, В. Є. Суриковим та ін.

Узагальнюючи теорію і практику даного питання, ці дослідники виділяють ряд невирішених проблем, а саме: розмежування понять “рівень” і “якість” життя населення; побудова узагальнюючого критерію оцінки рівня і якості життя населення; розробки інтегральної оцінки якості життя населення.

Сучасна держава може стійко розвиватися тільки за умови, якщо її економічна політика спрямована на поліпшення рівня і якості життя громадян, розширення їх можливостей формувати власне майбутнє. Для цього необхідно не тільки збільшувати доходи населення, а й поліпшувати багато інших компонент рівня і якості життя населення: створювати реальну рівність для здобуття освіти і працевлаштування; забезпечувати високий

рівень медичного обслуговування; якісне харчування та ін.

У рейтингу країн за якістю життя Україна посіла 57 із 63 позицій, а сама якість життя в Україні названа однією з найнижчих у Європі та країнах колишнього Радянського Союзу. Такими є результати дослідження “Оцінка соціально-економічних досягнень і потенціалу України,” проведеного із залученням, як державних, так і недержавних організацій на гроші канадської агенції з міжнародного розвитку [1].

Вагомою складовою економічного успіху держав та основною формою національного багатства стає загальноосвітній та кваліфікаційний рівень нації, творчі та організаторські здібності людини, краща організація та ефективне застосування знань населенням. Таким чином, відносини між людьми у сфері освіти та ефективна організація освітньої діяльності, висуваються на пріоритетні місця.

Якісна освіта розглядається сьогодні як один із індикаторів високого рівня життя, інструмент соціальної злагоди та економічного зростання. Не випадково серед характеристик так званого індексу розвитку людського потенціалу, за яким Програма розвитку ООН порівнює рівень соціального й економічного розвитку країн, показник освітньої діяльності є одним із трьох основних індикаторів (добробут, освіта та здоров’я) в інтегрованій оцінці якості людського життя.

Співвідношення економічної та соціальної сфери суспільства мають свої особливості. Економіка служить визначним фактором важливих соціальних інститутів, таких як освіта, наука, сфера культури тощо. У той же час система освіти є важливим фактором розвитку економіки.

Проблему якості освіти справедливо пов’язують із розвитком інформаційного суспільства, в якому випереджальний розвиток суспільного інтелекту та системи освіти стає вирішальним чинником поступу людства. Інформація за цих умов набуває найбільшої цінності та є стратегічним продуктом держави. Тому у високотехнологічному інформаційному суспільстві якість освіти є ключовим аргументом у забезпеченні такого рівня життєвої й професійної компетентності людини, який би задовольняв потреби її людського розвитку, а також потреби суспільства і держави в соціально активних громадянах і висококваліфікованих фахівцях.

Усвідомлюючи важливість володіння якісною освітою, більшість країн світу оголошує цю проблему національним пріоритетом і передумовою власної національної безпеки. Освіта і наука, впливаючи на всі без винятку форми організації мікросоціальної системи, на всі її структурні елементи, є універсальним фактором модернізації країни, її технологічної, військової, екологічної безпеки.

Якість освіти – це багатовимірна модель соціальних норм і вимог до особистості, освітнього середовища, в якому відбувається її розвиток, та система освіти, яка реалізує їх на усіх етапах навчання людини. Забезпечення якісної освіти впродовж життя має важливе значення для подальшого розвитку України.

По-перше, у зв'язку з швидкими змінами в усіх сферах знань працюючим необхідно постійно розширювати свій світогляд, підвищувати рівень майстерності, навичок, оскільки зміна ідей, знань, технологій відбувається скоріше, ніж зміна поколінь людей.

По-друге, існує нове джерело нерівності між людьми – люди, що не навчаються та періодично або безперервно не підвищують свою майстерність, є неконкурентоспроможними на ринку праці; а оскільки ринок праці постійно звужується, працівники повинні пристосовуватися до його тенденцій і навчатися впродовж усього активного життя.

По-третє, вартість отримання освіти змінюється в напрямку зростання питомої ваги вартості додаткового вкладання коштів у підвищення компетентності та майстерності, і це вимагає перегляду моделі фінансування освіти.

Освіта виступає в ролі інвестицій в людський капітал: вона покращує якість робочої сили і тим самим підвищує шанси на збільшення продуктивності виробництва і економічне зростання.

Література

1. Електронний ресурс / <http://health.unian.net/ukr/detail/190061>

Ланкова Ю. В., аспірант
Приазовський державний технічний університет

ЛОГІСТИКА ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Впровадження логістичних принципів в діяльність підприємства суттєво підвищує їх конкурентоспроможність, тому проблемам вдосконалення логістики, приділяється все більше уваги. За останні десять років в нашій країні швидко зростає кількість публікацій з логістики: від тез конференцій до підручників і монографій. Поява такої кількості робіт є в принципі позитивним явищем, що дає надію на швидке впровадження досягнень логістичної науки в реальну економіку.

Теоретичні, методичні та прикладні аспекти логістики дістали значного розвитку в роботах вітчизняних вчених: Банька В. Г., Гудкова В. А., Левкова Г. А. Никифорова В. С., Омельченка І. Н, Пономарьової Ю. В., Сумця О. М., Тридіда О. М. та інших.

Метою роботи є пошук нових можливостей підвищення ефективності підприємства, що надає логістика.

У підприємницькій діяльності, економічній та науковій літературі зарубіжні фахівці виділяють два принципові напрямки у визначенні логістики. Один з них пов'язаний з функціональним підходом до руху товару, тобто управління всіма фізичними операціями, які необхідно виконувати при доставці товарів від постачальника до споживача. Інший напрям характеризується ширшим підходом: окрім управління операціями руху товару він включає аналіз ринку постачальників і споживачів, координацію попиту і пропозиції на ринку товарів і послуг, а також гармонізацію інтересів учасників процесу руху товару.

Об'єктом вивчення логістики є матеріальні, інформаційні та фінансові потокові процеси. Сучасні умови потребують скорочення тимчасових інтервалів між отриманням сировини та постачанням товарів кінцевому споживачеві. Так, в західних країнах близько 93% часу руху товару від первинного джерела сировини до кінцевого споживача припадає на його проходження по різних каналах матеріально-технічного забезпечення і головним чином на зберігання. Власне виробництво товарів займає лише 2% сумарного часу, а

транспортування – 5%. Частка продукції руху товару в цих країнах становить більше 20% ВВП. При цьому в структурі таких витрат на витрати по зберіганню запасів сировини, напівфабрикатів і готової продукції припадає близько 44%, на складування і експедицію – 16%, магістральні і технологічні перевезення вантажів – відповідно 23% і 9%. Витрати з забезпечення збуту готової продукції становлять 8%. Операції з переміщення товарів в рамках світового ринку є дорожчими і складнішими, ніж на менш широких національних ринках. Витрати на них становлять близько 25-35% вартості продажів експортно-імпоротної продукції в порівнянні з 8-10% вартості товарів, призначених для відвантаження на внутрішньому ринку.

Логістика дозволяє мінімізувати товарні запаси, скоротити час доставки товарів, прискорює процес отримання інформації або послуг, сприяє підвищенню сервісу та конкурентоспроможності підприємства.

Логістика включає в себе управління транспортом, складським господарством, запасами товарів, кадрами, інформаційними системами, комерційною діяльністю та іншими галузями. Інтеграція цих галузей та їх взаємозв'язок є принциповою новизною логістичного підходу.

Основними принципами логістики є моделювання, зворотні зв'язки (попит споживача), системний аналіз. Головний критерій логістики – це мінімальні витрати ресурсів: матеріальних і трудових.

В умовах переходу до ринкової економіки, кожен самостійно оцінює конкретну ситуацію і приймає рішення.

Логістичне управління стало відіграти нову роль в забезпеченні конкурентоспроможності підприємств та організацій. Зараз компанії відчують тиск зростаючої конкуренції з боку вітчизняних та зарубіжних підприємств, також через зростання кількості та розширення номенклатури товарів та послуг. Вони повинні знаходити нові, нетрадиційні шляхи одержання конкурентних переваг. Прагнення знайти нові управлінські рішення сконцентровано на інтеграції функцій закупок, транспортування, управління запасами, фінансовими та інформаційними потоками. Логістичне управління використовується, як прикладна стратегія. В результаті,

підприємство стає конкурентоспроможним завдяки своїй компетенції в галузі логістики. Логістика зайняла місце загальної концепції управління.

Основними принципами логістичного управління є комплексність, об'єктивність, науковість, конкретність, конструктивність, гнучкість, надійність, оптимальність.

В зв'язку з тим, що ефективне логістичне управління стало рішучим фактором успіху в конкурентній боротьбі, багато компаній змінюють свої організаційні та комерційні підходи. В істотній мірі це полегшується перебудовою індустрії послуг. Особливо це стосується транспортного сектора, в якому багато традиційних постачальників морських, автомобільних чи повітряних послуг стали інтегрованими постачальниками логістичних послуг.

В останні роки великими відправниками високотехнологічної продукції створено міжнародні центри логістики (МЦЛ), а також розподільчі центри. Мотивація цих рішень різна, але результати спрямовані на одне й теж: краще обслуговування клієнтури, підвищення продуктивності, а значить і фінансової ефективності.

Таким чином, для того, щоб підвищити конкурентоспроможність підприємства та його ефективне функціонування, необхідно володіти методами і принципами логістики, постійно вдосконалювати логістичну діяльність, впроваджувати нові концепції логістичного управління в діяльність підприємства.

Лебедева Л.В., ст. викл., Дяченко Т.В., студ. гр. ТМ-06
Кіровоградський національний технічний університет

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ФАКТОРІВ АВТОМАТИЗОВАНОГО ВИЗНАЧЕННЯ ДОПОМІЖНОГО ЧАСУ ПРИ НОРМУВАННІ ПРАЦІ

При виробництві та реалізації продукції на машинобудівному підприємстві найбільша вага приділяється зниженню її собівартості, бо від цього залежить можливість одержати прибуток [1].

Перші витрати при виготовленні продукції (окремих деталей, вузлів, виробу в цілому) виникають на стадії створення так званої технологічної собівартості. До її складу входять витрати на основні та допоміжні матеріали, електроенергію силову, витрати на експлуатацію, ремонт та амортизацію верстатів та інше, а також витрати на заробітну плату робітників, які безпосередньо виконують технологічні операції. При цьому, як правило, на підприємствах застосовується відрядна система нарахування заробітної плати.

Щоб визначити розмір оплати праці на кожній операції при роботі на металорізальних верстатах застосовуються норми часу. Норма часу на виконання технологічної операції має дві складові: основний та допоміжний час. На відміну від основного часу, який порівняно легко визначається аналітично при відомих режимах різання по параметризованим операційним ескізам, автоматичне визначення допоміжного часу утруднене через специфіку подачі інформації в існуючих нормативах [2], [3]. В серійному виробництві до складових допоміжного часу відносяться: час на встановлення та зняття деталей, час, пов'язаний з переходом, час на вимірювання обробленої поверхні, технічне та організаційне обслуговування робочого місця і підготовчо-заклучний час. При створенні системи автоматизованого розрахунку норм часу і спробі алгоритмізувати визначення складових допоміжного часу виникають не аби які труднощі, пов'язані з тим, що форми таблиць нормативів, що використовуються, мають складну, нестійку структуру при значній кількості вхідних параметрів. Вхідні параметри також мають розгалужену структуру та додаткові градації.

Мета роботи – систематизувати фактори з числа наведених в нормативах в такий спосіб, щоб чітко проглядалися алгоритми призначення складових допоміжного часу і показати, що на основі певної систематизації можливо розробити програмований модуль, який забезпечить автоматизацію призначення допоміжного часу.

Головна вимога до систематизації факторів полягає в тому, щоб виділити та зафіксувати в умовних іменах ідентифікаторів спільні риси та ознаки не в кількох окремих нормативах, а в усіх нормативах загалом [4].

В ході систематизації було виділено дванадцять спільних рис. Це група верстатів, тип пристосування, перший рівень уточнення пристосування, другий рівень уточнення пристосування, характер поверхні, що обробляється, характер базування деталі, спосіб вивірки, спосіб кріплення, тип затиску, спосіб створення затискного зусилля, установчі елементи, уточнення установчих елементів. В ході виділення спільних рис та ознак і присвоєння імен ідентифікаторам враховувалися данні максимальної кількості нормативів. Так, наприклад, на вибір допоміжного часу, необхідного на встановлення та закріплення заготовки на токарному верстаті у трьохкулачковому патроні встановлено вплив шести факторів, перерахованих нижче.

1. Спосіб підйому деталі (вручну, кран-балкою, підйомником при верстаті).
2. Тип заготовки (пруток або поштучна).
3. Тип затиску (без затиску, ключем, пневмозатиском).
4. Перший рівень уточнення пристосування (тип люнету).
5. Спосіб вивірки (без вивірки, вивірка крейдою, вивірка індикатором).
6. Керування затиском (рукою, зірочкою, маховичком, тощо).

Складність і розгалуженість алгоритму визначення допоміжного часу на установку та закріплення деталі демонструє наведена, як приклад, структура способів установки деталей в центрах, на оправці та в сепараторі (рис.1). Розглянемо встановлення на оправку детально. На другому рівні “оправка” ділиться на *Цен* – центрову та *Кін* – кінцеву. Саме цей рівень і визначає необхідний номер карти нормативу. На третьому рівні ієрархії уточнюється різновид оправки. На четвертому рівні ієрархії уточнюється характер посадки деталі і т.д. Згідно систематизації розробляються прийнятні ідентифікатори.

ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВІ УЗГОДЖЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ І СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Важливою передумовою для ефективного функціонування виробництва є раціональне управління персоналом підприємства як особлива функція діяльності, пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці. Науково-технічний прогрес і пов'язане з ним різке збільшення частки наукомістких технологій обумовлює ріст вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівника. В той же час, погіршення ефективності діяльності суб'єктів господарювання значною мірою обумовлюється недосконалими підходами в управлінні персоналом. Це спонукає не лише до вивчення та ліквідації причин, що призводять до скорочення обсягів виробництва, але й потребує визначення нових підходів у вирішенні проблеми узгодження кадрової політики і стратегії розвитку підприємства. Таким чином, дослідження окресленого кола питань на сьогоднішній час є актуальним.

Інтерес до теорії людського капіталу та пошуку шляхів ефективного управління персоналом постійно підвищується. Теоретико-методологічні аспекти управління персоналом розглянуто в працях Дж. Кейнса, С. Кларка, Ю. Краснова, А. Маршала, А. Чухна. Вагомим є внесок у дослідження проблемних питань раціонального управління персоналом вітчизняних науковців, зокрема Богині Д.П., Грішнєвої О.А., Денисюк В.А., Коровського А.В. та інших [1, 2].

Метою даного дослідження є обґрунтування принципів і методів розробки стратегії управління персоналом підприємства.

Головна мета управління персоналом полягає в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації.

Основними задачами, що вирішують структури по управлінню персоналом, є: планування потреби підприємства в трудових ресурсах, пошук і добір потрібних працівників,

навчання і підвищення їхньої кваліфікації, управління трудовою мотивацією, створення умов для підвищення продуктивності праці, контроль за зміною статусу працівників, правові питання трудових відносин.

У процесі дослідження теоретично обґрунтовано необхідність удосконалення управління персоналом підприємства на основі узгодження кадрової політики і стратегії розвитку та розроблено відповідні рекомендації. Це дозволило отримати такі науково-практичні результати:

1. Якість рівня управління персоналом формується під впливом багатьох чинників, таких як соціальні, економічні, організаційні, психологічні та інші, які визначають напрями кадрової політики. Результативність та дієвість кадрової політики залежить від реалізації основних управлінських функцій стосовно персоналу, в тому числі кар'єрного зростання. Все це зумовлює необхідність розробки та впровадження стратегії розвитку.

2. Визначення тенденцій професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів на макрорівні та проведення аналізу стратегії розвитку персоналу на рівні підприємств дозволять виявити загальні проблеми у цій сфері, більшість з яких обумовлена неузгодженістю кадрової політики та стратегії розвитку. Найбільшої уваги та удосконалення потребують системи професійного навчання, що обумовлено відсутністю єдиного структурованого підходу до планування розвитку персоналу, оцінки можливостей й рівня виконання ним своїх обов'язків, відповідності напрямів дії кадрової політики та стратегії розвитку, мотиваційної підтримки трудової поведінки.

3. При розробленні кадрової політики та узгодженні її із стратегією розвитку необхідно враховувати рівень управління персоналом, мотиваційну систему менеджменту, професійно-кваліфікаційний рівень персоналу.

4. Розвиток персоналу - це системно організований процес безперервного професійного навчання, підготовки працівників до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного та кар'єрного просування, формування резерву кадрів та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розроблений алгоритм стратегії розвитку підприємства дозволяє узгодити кадрову політику з розвитком персоналу для

успішного впровадження ефективного управління персоналом.

5. При здійсненні управління персоналом слід враховувати визначені складові організаційної культури, які мають місце при формуванні та реалізації кадрової політики відповідно до стратегії розвитку. До основних складових організаційної культури належать цінності й принципи, групові норми, поведінкові стереотипи, морально-психологічний клімат тощо, взаємопов'язані зі складовими розвитку персоналу - базовим рівнем освіти, підвищенням кваліфікації, перепідготовкою.

В сучасних ринкових умовах, коли стабільний економічний розвиток підприємства значною мірою залежить від заінтересованості працівників у кінцевих результатах, виникає потреба у розкритті їх трудового потенціалу, а через це - в стимулюванні особистості до саморозвитку й самоствердження у праці. Отже, досліджувана проблема є актуальною та потребує всебічного вивчення.

Література

1. Богиня Д. П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання – Прес, 2000. – 103 с.
2. Коровський А.В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування. – К.: КНЕУ, 2004. – 165 с.

Лисенко А.М., к.е.н., доц.,
Дзюбенко В.С., студ. гр. ОА-05-3С
Кіровоградський національний технічний університет

ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ ТА ЇЇ РОЛЬ В АКТИВІЗАЦІЇ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Залучення інвестицій для багатьох підприємств України було й залишається першочерговим завданням, вирішення якого у найкоротші терміни є основним фактором сталого розвитку, чинником конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на світовому ринках. Тому інвестиційна діяльність підприємств повинна спрямовуватись на вибір найбільш ефективних інвестиційних проектів, обґрунтування програм їх реалізації на

основі використання економіко – математичних моделей та методів аналізу.

Базові підходи щодо оцінки економічної ефективності процесів інвестування загалом та інвестиційної привабливості господарюючих суб'єктів зокрема розглянуті в працях Глухова В. В., Ендовицького Д. А., Коробко С. Б., Легенчук С. Ф., Медникова М. Д., Остапчук Т. П., Покропивного С. Ф. та інших [1-3]. Проте незважаючи на наявність значної кількості наукових праць та здобутків в теорії та практиці інвестування, окремі питання залишаються недостатньо вирішеними.

Метою даної роботи є подальший розвиток теоретичних положень, удосконалення методичних й практичних рекомендацій щодо оцінки та підвищення інвестиційної привабливості підприємств.

Інвестиційна привабливість підприємства як об'єкта інвестування є важливим показником, під яким слід розуміти його інтегральну характеристику з точки зору наявного фінансового стану, можливостей розвитку техніко – економічного та організаційного рівня виробництва, соціальної безпеки тощо.

Приймаючи рішення про вкладання капіталу у той чи інший інвестиційний об'єкт, інвестору необхідно враховувати забезпечення високої привабливості на всіх етапах інвестиційних рішень, від вибору країни-реципієнта - до визначення конкретного інвестиційного проекту. Звідси очевидно, що інвестиційна привабливість має агрегований характер: нижчий рівень привабливості є складовою вищого рівня.

Інвестиційну привабливість слід визначати як комплекс різноманітних факторів, перелік яких може змінюватися в залежності від цілей інвесторів; виробничо-технічних особливостей підприємства, у яке інвестуються кошти; економічного розвитку підприємства у минулому, на теперішній час, а також очікуваного у майбутньому економічного розвитку.

Оцінювання інвестиційної привабливості підприємства, що є сполучною ланкою між етапом аналізу та етапом прийняття рішень про вкладення коштів, являє собою інтегральну характеристику окремих підприємств як об'єктів перспективного інвестування з позиції сталості розвитку,

ефективності використання активів, їх ліквідності та цілої низки інших показників. Виходячи з цього, оцінка інвестиційної привабливості суб'єкта господарювання повинна здійснюватися з урахуванням всіх складових цього поняття.

В Україні в основі методики визначення інвестиційної привабливості підприємства використовується Положення «Про порядок здійснення аналізу фінансового стану підприємств, що підлягають приватизації», а також Методика інтегральної оцінки інвестиційної привабливості підприємств та організацій від 23.02.97 р. На сьогоднішній день сформовано велику кількість методик визначення як інвестиційної привабливості окремого підприємства, так і ранжування їх сукупності згідно з вимогами інвестора. Разом з тим, постає питання створення єдиної системи показників оцінювання, яка б дозволила проводити об'єктивний і всебічний аналіз інвестиційної привабливості підприємств у рамках обраного математичного інструментарію.

Слід зазначити, що інтегральний показник необхідно розраховувати за якомога більшу кількість років, що призведе до отримання можливості знаходження тенденцій розвитку підприємства та врахування фактору часу.

Інвестиційна привабливість відіграє вагомую роль в активізації інвестиційних процесів. В умовах обмеженості ресурсів і гострої конкуренції між підприємствами за одержання більш якісних і відносно дешевих ресурсів, на перший план виходить питання про створення в інвесторів уявлення про підприємство, як привабливий об'єкт інвестування. Роль визначення інвестиційної привабливості суб'єктів господарювання полягає в тому, що потенційних інвесторів необхідно переконати в доцільності вкладень за допомогою конкретних показників.

Формування комплексної інтегральної оцінки інвестиційної привабливості може здійснюватися за різними методиками. Основною вимогою до будь-якого методу визначення рівня інвестиційної привабливості є можливість інтерпретації отриманої інформації та прийняття на основі визначених показників ефективних і доцільних управлінських рішень, як з боку інвестора щодо вкладання коштів, так і з боку підприємства-реципієнта щодо підвищення власного інвестиційного рейтингу.

Отже, з метою прийняття обґрунтованого рішення стосовно інвестиційного проекту доцільно проводити системний аналіз з використанням розглянутих вище базових підходів, що дасть можливість здійснити поглиблену оцінку доцільності вкладення коштів.

Література

1. Глухов В. В., Медников М. Д., Коробко С. Б. Математические методы и модели для менеджмента. – СПб.: Издательство «Лань», 2000 – 480 с.
2. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С. Ф. Покропівного. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. – 528 с.
3. Ендовицкий Д. А. Комплексный анализ и контроль инвестиционной деятельности: методология и практика/ Под ред. проф. Л. Т. Гиляровой. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 400 с.

Лісогор Л.С., д.е.н.

Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

Бевз З.В., аспірант

Кіровоградський національний технічний університет

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ МОНІТОРИНГУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Наступ глобальної економічної кризи та погіршення соціально-економічної ситуації в Україні обумовили ускладнення умов людського розвитку, погіршення соціально-трудоових відносин (СТВ) на багатьох підприємствах. Загострилася проблема розв'язання трудових конфліктів, оперативного регулювання їх стану на різних економічних рівнях та зняття напруги СТВ. В цих умовах виникла практична потреба у вдосконаленні методичних підходів до організації та проведення моніторингу СТВ.

Моніторинг СТВ – це спостереження за станом соціально-трудоових відносин. Він повинен дозволити відстежити стан взаємовідносин найманих працівників і роботодавців у сфері праці, розвиток суперечливих процесів в усіх сферах соціального життя, особливо в тих, що містять в собі джерела соціальної напруженості і так чи інакше породжують конфліктність СТВ.

Першою серед "точок соціальної напруги" слід визнати

безпосередньо трудові відносини, пов'язані з наймом на роботу, створенням певних умов праці та її оплати, які містять багато суперечностей, пов'язаних з незадовільними умовами праці та її оплати, затримками у ліквідації заборгованості у виплатах зарплати тощо.

Друга "точка соціальної напруги" – високий ступінь диференціації життєвого рівня не тільки серед різних прошарків суспільства, а й серед зайнятих економічною діяльністю. Для СТВ становить загрозу поширена бідність серед більшості працюючих і практична неможливість сьогодні та у ближній перспективі досягти стандартів добробуту забезпечених прошарків, які за розміром доходів дуже відірвалися від «планки» доходу більшості населення, зокрема, зайнятого.

Третя "точка соціальної напруги" – це група чинників, пов'язаних з підвищенням соціальних ризиків широкого прошарку законслухняних працівників, які працюють в реальному секторі економіки і акуратно сплачують усі платежі і внески, з почуттям страху, що посилюється перед тиском зростання цін і тарифів, який вони прямо або опосередковано відчують з боку владних структур.

Четверта "точка соціальної напруги" – це дестабілізуючі сили, тобто створення стихійних об'єднань, неформальних профспілок, які спрямовані не на соціальний діалог, а на руйнування і злам СТВ через страйки, зміну власників, перерозподіл майна тощо. Зростання впливу сил такого типу супроводжується зростанням вірогідності соціального вибуху.

Зміни в соціально-трудої сфері обумовлені, перш за все, змінами в трудовій сфері життя людини. Саме тут починають складатися і розвиваються нові суспільні відносини, нова мораль і стереотипи поведінки, позитивна і негативна корпоративна культура. Загострення конкурентної боротьби на ринку праці стимулює ці процеси, в результаті чого виникають нові, формальні і неформальні способи включення індивідуума в економічне життя суспільства.

Саме тому важливо зосередити першочергову увагу на аналізі змін у сфері СТВ, на тому, як змінюються умови включення в трудове життя і перебування в ньому, як вони впливають на розвиток конфліктних ситуацій на усіх економічних рівнях. Крім того, аналіз процесу формування СТВ

в нинішніх умовах дозволить одержати дані про інші процеси, що впливають на рівень соціальної стабільності в країні. В усіх випадках йдеться, передусім, про відтворення та збереження трудового потенціалу працівників, можливості їх продуктивної зайнятості, ефективного використання робочого часу.

Розвиваючи наукові погляди, вважаємо, що моніторинг має ґрунтуватися на вирішенні трьох основних груп завдань: методичних, наукових та інформаційних. Методичні завдання моніторингу передбачають розробку наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, що дають змогу отримувати надійні результати дослідження; наукові – аналіз зрушень в соціально-трудовій сфері; інформаційні завдання – забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, необхідну для науковців і керівників усіх рівнів. На нашу думку, серед усіх можливих форм та видів моніторингу перевагу слід надавати системному аналізу даних, отриманих з усіх джерел інформації (рис. 1).



Рис. 1. Класифікація моніторингу соціально-трудових відносин

Фінансові витрати, необхідні для організації такого моніторингу, можна відносити до перешкод в їх проведенні, адже витрати на їх проведення нічим, на перший погляд, не компенсуються. Проте варто пам'ятати, що інколи негативні наслідки від конфліктних СТВ виявляться незрівнянно

більшими, ніж витрати на проведення моніторингу. В цьому плані проведенню моніторингу має передувати оцінка ситуації, здійснювана на рівні компромісу критеріїв "витрати" – "наслідки". Для цього нами розроблена відповідна методика, застосування якої матиме перспективне значення для оперативного регулювання СТВ.

Лісогор Л.С., д.е.н., Збаржевецька Л.Д., асист.
Кіровоградський національний технічний університет

ДЕМОГРАФІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПОНЕНТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Зміни соціально-демографічного складу населення України наприкінці ХХ – на початку ХХІ ст. детермінуються сучасними процесами прискорених техніко-технологічних та інформаційних змін, що мають глобальний характер і також істотно впливають на стиль і темп життя, організацію трудової діяльності, освітньо-професійні вимоги.

Виходячи з положень концепції людського розвитку, передумовами формування інноваційної компоненти трудового потенціалу є створення сприятливих умов щодо задоволення актуальних соціальних та економічних потреб людини – поліпшення здоров'я, добробуту, покращення доступу до якісної освіти, безперервного навчання, забезпечення сприятливих умов для реалізації трудового потенціалу та його інноваційної складової [1, 67-89].

Проте виконаний нами аналіз українських реалій (з позицій пріоритетів людського розвитку) засвідчує низку негативних явищ у розвитку трудового потенціалу, які не сприяють інноваційним зрушенням у розвитку економіки, перешкоджають формуванню якісного кадрового потенціалу, забезпеченню необхідної інноваційної активності найманих працівників в усіх сферах трудової діяльності. Йдеться, передусім, про стрімке зменшення людських ресурсів в Україні внаслідок демографічної кризи (за даними Державного комітету статистики [5], станом на 1 липня 2009 р. загальна чисельність

наявного населення України становила 46,029 млн. осіб., що менше показників 2001 р. на 2,386 млн. осіб).

Зростає загальна захворюваність населення України (порівняно з 2000 р. рівень захворюваності населення України у 2007 р. зріс на 4,2%, що зумовлено як низкою соціально-економічних чинників, так і зростанням у складі населення питомої ваги осіб похилого віку; має місце зниження частки умовно здорових осіб у загальній кількості населення з 62,6% у 1990 р. до 24,3% у 2007 р., [2, с.61, 63]). Дана тенденція не сприяє ефективному формуванню трудового потенціалу, підвищення конкурентоспроможності робочої сили. В Україні політика охорони здоров'я має бути спрямована на збереження працездатності, збільшення тривалості повноцінного життя через надання людям можливостей для повного розвитку і реалізації їхнього фізичного, розумового і соціального потенціалу.

Не менш важливим чинником інноваційних змін, виступає вікова демографічна структура. Скорочується частка молоді серед найманих працівників підприємств, зумовлена старінням нації та трудовими міграціями за межі країни (у 2007 р. 28,5% штатних працівників знаходилась у перед пенсійному та пенсійному віці, частка молоді 15-34 років становила лише 31,5% [3, с.21]). З іншого боку, має місце постаріння населення в результаті зниження народжуваності та збереження її впродовж тривалого періоду на рівні, що не забезпечує навіть простого відтворення поколінь (на початку 2009 р. питома вага осіб віком 65 років і старші в загальній чисельності населення становила 15,9%, що на 4% вище, ніж у 1990 р. [5]) так чи інакше впливає на адаптаційні можливості, зниження професійної мобільності, що звужує участь в різноманітних інноваціях.

Важливим аспектом вирішення проблеми є більш активне залучення трудового потенціалу літніх людей, що може бути забезпечене головним чином через сприяння їх зайнятості, підвищення їх якості та продуктивності. Адже встановлено, що саме у сфері кваліфікованої інтелектуальної праці зі збільшенням віку підвищується продуктивність праці. Однак, ефективне функціонування літніх контингентів у складі кваліфікованої робочої сили можливе за умови постійного

оновлення їх знань і професійних навичок.

Безумовно, така ситуація не на користь створення інноваційної економіки. Накопичилася значна кількість проблем, що загрожують деградацією якості старіючого населення: значні масштаби передчасних втрат здоров'я і працездатності; прискорене фізіологічне старіння унаслідок нездорового способу життя, низької якості харчування, впливу радіаційно-екологічних чинників; поширеність нервових і психічних розладів, що формуються на тлі інтелектуально-духовного збіднення життя, неспокою та соціальної невпевненості у завтрашньому дні. Немає сумнівів тому, що зазначені тенденції не тільки погіршують кількісно-якісні характеристики трудового потенціалу найманих працівників, вони, по суті, руйнують трудоворесурсну базу інноваційних зрушень в економіці України.

Отже, аналіз засвідчив негативні тенденції, які мають руйнівні наслідки для формування належного кількісно-якісного трудоворесурсного забезпечення інноваційної діяльності в Україні. Ця обставина надзвичайно ускладнює реалізацію завдань досягнення високої інноваційної активності найманих працівників в наші часи і найближчими роками.

Література

1. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: колективна монографія / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень; Програма розвитку ООН в Україні / Е.М. Лібанова (ред.). – К., 2008. – 316 с.
2. Соціальні індикатори рівня життя населення: Стат. збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2008. – 240 с.
3. Праця України 2007: статистичний збірник. – К.: Держкомстат України, 2008. – 405 с.
4. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія).– Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
5. <http://ukrstat.gov.ua/>

Лубкін С. Д., студент

ОГЛЯД ОСНОВНИХ КОНЦЕПЦІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Актуальність теми дослідження визначається тим, що управлінська діяльність виступає в сучасних умовах як один з найважливіших чинників функціонування і розвитку підприємств в Україні.

Управлінська діяльність, як специфічний різновид трудового процесу, характеризується предметом праці, засобами праці, самою працею, а також його результатами.

Основними задачами, що вирішують структури по управлінню персоналом, є: планування потреби підприємства в трудових ресурсах, пошук і добір потрібних працівників, навчання і підвищення їхньої кваліфікації, управління трудовою мотивацією, створення умов для підвищення продуктивності праці, контроль за зміною статусу працівників, правові питання трудових відносин.

Одним з елементів керівництва є обов'язкова наявність загальної мети, на досягнення якої будуть направлені колективні зусилля. Для швидкого і ефективного досягнення мети менеджер повинен координувати роботу і мотивувати персонал для її виконання. Ключ до мотивації персоналу слід шукати таким чином, щоб вибірково використовувати той метод впливу, який відповідає конкретним обставинам і застосовний до конкретного співробітника.

Управління вимагає великих розумових зусиль незалежно від того, якої області воно стосується - управління діяльністю, оточенням або людьми. Управління діяльністю підприємства означає прагнення до досягнення максимальних результатів роботи. Робота керівника має на своїй меті досягнення людьми їх особистих цілей.

Стимулювання індивідуального професійного розвитку за рахунок включення механізмів особистої зацікавленості і персональної відповідальності - така специфіка нового підходу в кадровому менеджменті.

У теорії і практиці управління людською стороною організації можна виділити чотири концепції, що розвивалися в рамках трьох основних підходів до управління - економічного, органічного і гуманістичного.

Філософсько-економічна база моделі управління носить назву «Загальне управління якістю» - безперервне вдосконалення стилю і методів організації і управління, що означає прагнення до задоволення не лише сьогоdnішніх, але і завтрашніх потреб.

Вдосконалення системи управління – складний і безперервний процес дії, направлений на доцільну організацію системи організації праці для досягнення керованим об'єктом найкращих економічних показників.

Організація ефективної діяльності персоналу є основною турботою управління персоналом і відповідно менеджера по персоналу. Так для досягнення цієї мети необхідно добре усвідомлювати такі особливості персоналу організації, як особливості індивідуального поведіння, особливості групового поведіння, особливості поведіння керівників, членів управлінської команди тощо.

Основними завданнями аналізу трудових ресурсів є: вивчення і оцінка забезпеченості підприємства і його структурних підрозділів трудовими ресурсами в цілому, а також по категоріях і професіях; визначення і вивчення показників текучості кадрів; виявлення резервів трудових ресурсів, більш повного та ефективного їх використання.

Для аналізу ефективності системи управління розраховуються основні показники ефективності системи управління: коефіцієнт керованості, коефіцієнт рівня механізації і автоматизації праці працівників, коефіцієнт економічної ефективності управлінської діяльності.

Кожна організація використовує власну систему винагороди працівників, що відбиває мету, управлінську філософію її керівників, традиції, а також враховує ті ресурси, що знаходяться в її розпорядженні.

Система компенсації повинна бути, з одного боку, добре зрозуміла кожному співробітнику підприємства, а з іншого - проста для адміністрування, тобто не вимагати значних матеріальних і трудових ресурсів для забезпечення її

безперебійного функціонування.

Для розуміння специфіки конкретної фірми (підприємства) необхідно проаналізувати елементи, з яких складається організація: мету, структуру, керування, фінанси, персонал, технологію. Всі елементи організації повинні відповідати один одному. Знаючи мету, ми можемо вибрати адекватну технологію, орієнтуючись на наявні ресурси (як фінансові, так і людські), а також систему управління.

Макоцьоба М.В., аспірант
Інститут демографії та соціальних досліджень НАНУ

ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ І РЕГІОНІВ

Науково-практичне обґрунтування стратегії соціально-економічного розвитку незалежної України в сучасних умовах є одним з найважливіших напрямів реалізації економічної думки. Водночас, і традиційно, і особливо в період економічної кризи, розвиток у нашій країні багатьма сприймається, передусім, з погляду процесів, що відбуваються в галузях матеріального виробництва і нагромадження. Приріст капіталу і матеріально-речових благ нерідко розглядаються як універсальні й визначальні чинники прогресу. Однак історія ХХ століття довела, що економічне зростання, яке сприймалося як самоціль, з орієнтацією лише на прибуток, а не на загальнолюдські цінності, відбувалося із загостренням соціально-економічних суперечностей і нерідко супроводжувалося глибокими, руйнівними кризами.

Дана робота ґрунтується на наукових доробках зарубіжних вчених – засновників концепції людського розвитку – А.Льюїса, А.Сена, К.Гриффіна, Дж.Найта та ін., класиків концепції людського капіталу – Т.Шульца, Г.Беккера та ін., розробників методології економіко-математичного моделювання соціальних процесів та дослідження впливу різних чинників на економічне зростання – Р.Лукаса, М.Солоу та ін. Відомі вчені України – О.Власюк, В.Геєць, О.Грішнова, Е.Лібанова, Л.Лісогор,

О.Макарова, А.Ревенко, А.Чухно та ін. також плідно працюють над дослідженням цих проблем. Однак, нова природа економічного зростання, вирішальна роль у ньому нематеріальних чинників, вплив людського розвитку на економічне зростання, вдосконалення економіко-математичних методів дослідження цих процесів залишаються виключно актуальними для нашої країни.

Наше дослідження доводить вирішальне і дедалі зростаюче значення людського розвитку в соціально-економічному відродженні країни, регіону та підприємства, як і у забезпеченні їх конкурентоспроможності. Це вимагає посилення в нашому суспільстві уваги до цих проблем. На основі концепції людського розвитку пропонується виважена і реальна система заходів, що базується на більш справедливому розподілі виробничих активів і доходів, орієнтується на розширення можливостей розвитку здібностей і задоволення потреб людей, їхню активну участь в житті суспільства.

В ході дослідження проаналізовано різні методики розрахунку показників людського розвитку та модифіковано ці методики для аналізу впливу людського розвитку на динаміку економічного зростання регіонів України. Проаналізовано також різні методи оцінювання впливу людського розвитку на економічне зростання на макрорівні.

Умови людського розвитку пов'язані переважно із соціально-економічним станом регіону. Разом з тим, накопичення і розвиток сукупного людського потенціалу регіону та зростання віддачі від нього визначає розвиток самого регіону, можливості його економічного зростання і досягнення добробуту населення. На основі економетричного дослідження доведено, що фактор людського розвитку впливає на темп економічного зростання сильніше від фактору акумулювання фізичного капіталу. При цьому виявлено більший вплив зміни показника людського розвитку на економічне зростання для регіонів з більшим промисловим потенціалом.

На основі досліджень з теорії ендогенного економічного зростання в межах даного дослідження було розроблено економетричну модель, що дозволяє кількісно оцінити внески людського розвитку та фізичного капіталу в економічне зростання. Для економетричного оцінювання використано

панельні дані по 27 регіонам України за 8 років, що дозволяють отримати статистично коректні результати. Економетрична модель з динамічними фіксованими ефектами дозволяє врахувати регіональну специфіку економічного зростання. Результати проведених розрахунків підтвердили гіпотезу про суттєвий вплив людського розвитку на економічне зростання в Україні та дали змогу сформулювати ряд цікавих висновків.

В цілому результати дослідження підтвердили гіпотезу про наявність позитивного зв'язку між індексом регіонального людського розвитку та показником валового регіонального продукту на одну особу. Економетричний аналіз результатів визначає, що всі параметри в оціненій моделі лежать в 5% довірчому інтервалі. Даний факт свідчить про значущість включених в модель змінних з більш ніж 95% рівнем певності.

За допомогою побудованих економіко-математичних моделей було оцінено позитивний вплив факторів людського та фізичного капіталу на показники економічного зростання. Шляхом поділу регіонів України на два кластери було визначено, що інвестиції в людський капітал ще вагомніше впливають на економічне зростання в 10 регіонах із значним промисловим потенціалом, ніж в середньому по Україні і ніж у інших 17 регіонах.

Крім того, розроблена методика моделювання дає можливість отримувати прогнози показника валового регіонального продукту на душу населення на основі даних про інвестиції в основний капітал та індексу людського розвитку в певному регіоні України. Отримані результати можуть бути використані при розробці державних проектів сприяння розвитку регіонів України, кінцевою метою яких є забезпечення сталого економічного росту та людського розвитку.

Важливим результатом дослідження, застосованим на практиці в ТОВ „Реотон” (м. Київ), стало створення системи показників ефективності інвестицій у людський розвиток на мікрорівні. Запропонована система дозволяє обрати найефективніший проект з розвитку персоналу підприємства на основі використання декількох критеріїв одночасно. Використовуючи ці методи, розвиток персоналу можна найефективніше використовувати для підвищення

конкурентоспроможності підприємств в умовах кризи.

Таким чином, результати проведеного дослідження дозволяють стверджувати, що стратегія майбутнього економічного розвитку України має бути орієнтована на людський розвиток. Це означає, що соціальний вимір має пронизувати економічні плани і економічну політику на всіх рівнях, значною мірою визначаючи їх. Інвестиції в людський розвиток виступають важливим, необхідним чинником, стимулом, визначальною передумовою виходу з економічної кризи, забезпечення конкурентоспроможності й подальшого соціально-економічного зростання.

Максим'юк Д.М., студент
Національний університет
«Києво-Могилянська Академія»

ВИЗНАЧЕННЯ ОПТИМАЛЬНОГО РІВНЯ ЦІН НА ТОВАРИ, ЩО НЕ Є ПРЕДМЕТАМИ РОЗКОШУ, АЛЕ ВИМАГАЮТЬ КОРОТКОСТРОКОВИХ ЗАОЩАДЖЕНЬ БІЛЬШОСТІ СПОЖИВАЧІВ

В роботі детально описана прикладна модель максимально прибуткового рівня цін на товари, що не є предметами розкошу, але вимагають короткострокових заощаджень більшості споживачів. Дана модель уже була застосована мною і привела до хороших результатів, тож актуальність її важко переоцінити.

Серед усіх кривих попиту для опису попиту даного цінового сегменту ринку при маркетингових і ринкових дослідженнях, дослідженні збуту продукції частіше всього використовують криву Гомперця вигляду $y = e^{ab^x + c}$, де a, b, c – параметри, при чому $0 < b < 1$.

На прикладі п'яти наборів P (ціна); Q (обсяг продаж) для чотирьох різних позицій товарів емпіричним шляхом проілюстрована закономірність: при великому розмаху вибірки (беруться 2 крайні та середній набори $P; Q$) кореляції по функції Гомперця та параболі, побудованих по цих трьох точках є досить високими і майже не відрізняються, при чому по одному з товарів, кореляція по параболі навіть перевищила кореляцію

по Гомперцю. (Кореляцію я оцінював, порівнюючи відстані від решти двох точок $P;Q$ до функцій Гомперця та до параболи, проведених через вибрані нами три точки).

Отже, це дало право мені зробити висновок, що при достатньо великому розмаху вибірки для усіх видів попиту, схожих із даним (наприклад, на музичні інструменти, побутову, комп'ютерну техніку, туристичне спорядження та більшість інших товарів, що не являються предметами розкошу, але вимагають попередніх заощаджень коштів більшістю споживачів), функція попиту на відрізок, що нас цікавить, наближена до параболічної майже настільки, наскільки і до функції Гомперця.

Основна суть моделі полягає в тому, що з допомогою системи лінійних рівнянь знаходиться параболою, що пройде через 3 точки $P;Q$, взяті з якнайбільшим розмахом ($Q=aP^2+bP+c$).

Далі, нескладно знайти і функцію прибутку $I(P)=(P-p_0)*Q=(P-p_0)*(aP^2+bP+c)=aP^3+(b-ap_0)P^2+(c-bp_0)P+cp_0$ (p_0 – ціна закупки, залишалась незмінною у доларах впродовж часу експерименту, тому виступає параметром).

Щоб максимізувати її, візьмемо похідну по $I(P)$ та знайдемо екстремуми:

$$I' = 3aP^2 + 2(b-ap_0)P + (c-bp_0).$$

Прирівнявши цю функцію до нуля, визначаємо найбільший екстремум, що лежатиме між нашими початковими точками. (що далі за їх межами ми опиняємось, то більша ймовірність серйозних відхилень параболи від кривої Гомперця).

Тоді і отримуємо те P , що приносить нам максимальний прибуток.

Наступним моментом в нашому дослідженні є урахування інфляції, що не була врахована в наведеному вище описі моделі.

Оскільки ціна закупки для нас є незмінною і вимірюється в доларах, то по валюті по замовчуванню у нас виступає долар.

$Q=aP^2+bP+c \rightarrow \max$ ми визначаємо після завершення третього періоду, тож його і встановимо як контрольний та визначатимемо коливання валют відносно нього.

Тоді система рівнянь матиме приблизно наступний вигляд (з погляду людей):

$$\{ Q_1 = a*(k_1*P_1)^2 + b*k_1*P_1 + c;$$

$$Q_2 = a \cdot (k_2 \cdot P_2)^2 + b \cdot k_2 \cdot P_2 + c;$$

$$Q_3 = aP_3^2 + bP_3 + c.$$

Де k_1 - перехідний коефіцієнт між доларом, що виступав для нас незмінним пунктом відштовхування та гривнею, в якій отримують заробітні плати більшість споживачів

(Наприклад, якщо в першому періоді долар коштував 60% від його нинішньої ціни, то зі сторони споживача в першому періоді ціна виглядатиме $0,6 \cdot P_1$)

В останній частині роботи показані результати застосування даної моделі на фірмі «Музтовар», де були отримані і усі дані, на які я ссилався вище. Результати виявились блискучими: по 3 із 5 позицій був отриманий найвищий за півріччя прибуток.

Матієнко С.С., викладач, здобувач
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Інтеграція України у європейський простір невід’ємно пов’язана з підвищенням якості та конкурентоспроможності трудового потенціалу країни. Одним з чинників, що забезпечують підготовку висококваліфікованих кадрів, є підвищенням якості освіти та її конкурентоздатності.

З приєднанням України у 2005 році до Болонського процесу розпочався новий динамічний етап модернізації галузі освіти. І головним напрямком підвищення ефективності підготовки висококваліфікованих кадрів повинні бути інноваційні стратегії розвитку вищих навчальних закладів.

Розглядаючи основні питання підвищення якості освіти, варто визначити, що найбільш проблемним питанням у вищій освіті є наукова робота, і передусім наукова діяльність викладачів.

Занепад науково-дослідницької роботи, що стався з відомих причин, ускладнює досягнення європейських стандартів освіти.

Чисельність фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи у вузівському секторі зменшилася у 2008 році в

порівнянні з 2005 на 1,8% (з 9552 чоловік у 2005 році до 9382 чоловік у 2008 році).

Разом з тим, за останні два-три роки спостерігається пошкваллення наукової діяльності вищих навчальних закладів. Так, обсяг наукових та науково-технічних робіт, виконаних сектором вищої освіти, у загальному обсязі наукових робіт у 2007 році становив 6,4%, у 2008 році – 6,6%.

Обсяг наукових робіт, виконаних власними силами вищих навчальних закладів за фактичними цінами у 2008 році становив 565190,7 тис.грн, що майже в 2,2 рази перевищує обсяг наукових робіт, виконаних у 2005 році (565190,7 тис.грн – у 2008 році, 249052,5 тис.грн – у 2005 році).

Джерелом здійснення інноваційних процесів у діяльності вищих навчальних закладів є нормативні документи, досвід та творчій потенціал професорсько-викладацького складу, потреба та мотивація педагогічного колективу працювати по-новому, бажання керівництва закладу та держави стимулювати високопродуктивну наукову діяльність викладачів.

Фінансування наукових та науково-технічних робіт у вищих навчальних закладах за період 2005-2008 рр. наведено у табл.1.

Таблиця 1

Фінансування наукових робіт у вищих навчальних закладах
(у фактичних цінах), тис.грн.

Джерела фінансування	2005 рік	2007 рік	2008 рік	Темп приросту за період 2005-2008 рр., %
Держбюджет	1711174,5	2815425,2	3909777,6	+128,5
Кошти місцевих бюджетів	26473,6	22476,1	39923,1	+50,8
Позабюджетні фонди	24937,6	18273,4	38143,5	+52,9
Власні кошти	338484,8	521078,7	592523,9	+75,0
Кошти інших підприємств та організацій	1680100,3	1725743,0	2072199,8	+23,3
Кошти іноземних держав	1258037,9	978702,2	1254902,1	-0,3
Інші джерела	121191,1	67532,9	117288,9	-3,2
Всього	5190399,8	6149231,5	8024758,9	+54,6

Незважаючи на в основному позитивну тенденцію фінансування наукових досліджень, слід відмітити, що обсяги наукових досліджень надані у фактичних цінах, і не враховують інфляційну складову.

Разом з тим, на сьогодні у вищій освіті діє неефективна система мотивації та стимулювання інноваційної активності викладачів та співробітників ВНЗ.

В основі мотивів, що спонукають працівників вищих навчальних закладів до розробки та впровадження нововведень, лежать різноманітні потреби. Наприклад, бажання зробити процес освіти більш цікавим, дієвим, привабливим; підвищення статусу та визнання в колективі; розширення можливостей професійної самореалізації; забезпечення кар'єрного росту; підвищення матеріального статку тощо.

Мотиваційний фактор у підвищенні активності інноваційної діяльності є вагомим також, з точки зору того, що участь у інноваційній діяльності насамперед орієнтована на успіх та самореалізацію.

Більш того, створення стимулюючих ситуацій матеріального та нематеріального характеру дозволяє створити умови зацікавлення викладачів у кінцевому результаті, а головне – у бажанні його досягти.

Разом з тим, система розподілу коштів, отриманих від наукової роботи має суто суб'єктивний характер і не враховує персональний внесок виконавців у досягнуті результати. Крім того, нормативи, встановленні на виконання навчально-методичної та наукової роботи є значно заниженими і не відображають реальну трудомісткість їх виконання. В такій ситуації викладачі на мають можливості більш активно займатися розробкою та впровадженням інноваційних форм навчання, проведенням наукових досліджень тощо.

Тому, активізація інноваційної праці у ВНЗ України, на нашу думку повинна здійснюватися на основі забезпечення ефективних умов розвитку інноваційних процесів у вищих навчальних закладах різних форм власності, вдосконалення нормативної бази управління вищими навчальними закладами перегляд нормативів на виконання навчально-, навчально-методичної, наукової роботи, використання можливостей

державно-приватного партнерства з інноваційно-активними компаніями з метою оновлення учбово-технологічної бази навчальних закладів, перегляд умов розподілу фінансових коштів, отриманих від здійснення наукової діяльності, мотивації формування громадянської та професійної свідомості, створення державно-громадського визнання та мотивації інноваційного розвитку професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів у вигляді державних, регіональних, муніципальних та приватних грантів, нагород, премій тощо.

Запропоновані напрямки потребують ретельного наукового обґрунтування та деталізації, що має стати предметом подальших наукових пошуків з урахуванням особливостей та специфіки інноваційної праці у вищих навчальних закладах.

Література

1. Статистичний збірник «Наукова та інноваційна діяльність в Україні» 2008 / Державний комітет статистики України, К., 2008.
2. Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. Монографія. – Кіровоград: «Степ», 2002. – 212 с.
3. Титов В.А., Латуха О.А. Современные аспекты управления инновационной деятельностью высшего учебного заведения // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007. - №6. – С.42-52.

Матко М.С., студ. гр. ЕК-05-2
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Проблема управління процесом розвитку виробничого потенціалу підприємства постала разом зі зміною укладу економіки нашої держави - переходом від планової до ринкової. Поряд з цим виникла інша проблема, а саме визначення розвитку виробничого потенціалу підприємства, як об'єкту управління. Слід звернути увагу на те, що друга проблема є наслідком першої, тому вдале визначення розвитку виробничого потенціалу підприємства, як об'єкту управління дасть змогу чітко встановити цілі управління, а також створить передумови

для визначення та характеристики зв'язків виробничого потенціалу підприємства із зовнішнім середовищем.

Розвиток об'єкту - це якісна чи кількісна зміна в позитивному напрямі стану об'єкту або його властивостей. Отже, виходячи з цього твердження, можна сказати, що розвиток виробничого потенціалу підприємства являє собою якісну зміну в позитивному напрямі стану виробничої підсистеми підприємства, що викликана кількісними або якісними змінами її складових. Слід зазначити, що зміна станів складових виробничого потенціалу має відбуватися пропорційно.

Розвиток виробничого потенціалу підприємства - об'єктивна, викликана часом необхідність, оскільки, саме завдяки розвитку досягається відповідність можливостей виробничої підсистеми корпорації вимогам динамічного середовища функціонування корпорації.

Процес управління розвитком виробничого потенціалу являє собою наступний перелік стадій:

- цілевстановлення;
- організація досягнення цілей;
- контроль процесу досягнення.

Дотримання такої послідовності дій дає змогу менеджеру визначитись зі шляхом здійснення процесу розвитку виробничого потенціалу підприємства, оскільки як відомо є два шляхи - еволюційний і революційний. Еволюційний шлях передбачає інтеграційність розвитку, тобто елементи виробничого потенціалу зазнають поступової зміни.

Кожен зі шляхів має як позитивні, так і негативні риси. Порівняння еволюційного і революційного шляхів розвитку виробничого потенціалу наведено в таблиці 1 [1, с.57].

Таблиця 1

Порівняння шляхів розвитку виробничого потенціалу підприємства

Риси	Еволюційний	Революційний
Витрати на розвиток	Відносно низькі	Відносно високі
Тривалість процесів змін	Довга	Коротка
Передбачуваність результатів	Висока	Низька
Простота застосування	Висока	Низька
Очікуваний ефект	Стабільно зростаючий	Швидке досягнення

	виробничий потенціал	визначеного рівня виробничого потенціалу
--	----------------------	--

Не слід забувати, що одним із визначальних факторів вибору шляху розвитку виробничого потенціалу є співвідношення між пріоритетами підприємства (гроші - час).

На даний момент, більш прийнятним шляхом для розвитку виробничого потенціалу більшості українських підприємств є застосування еволюційного шляху, оскільки при визначенні пріоритетів переважна більшість підприємств на перше місце поставить вартість проекту, а вже потім тривалість процесу розвитку власного виробничого потенціалу.

Визначившись із цілями та шляхом розвитку, постає проблема обрання стратегії розвитку виробничого потенціалу підприємства. Найбільш прийнятною є об'єднана стратегія, що сполучає в собі гуманістичну (орієнтовану на персонал) і ресурсноорієнтовану стратегії розвитку. Основою концепції цієї стратегії є відповідність між ресурсами виробництва (насамперед обладнанням та устаткуванням), рівнем технології і професійними навичками працівника. Тобто паралельно зі зміною чи модернізацією обладнання робітник має підвищувати власний кваліфікаційний рівень. Виконання цієї передумови забезпечує досягнення максимального використання ресурсів підприємства.

Ще однією проблемою управління виробничим потенціалом є створення обґрунтованого алгоритму кількісного вимірювання виробничого потенціалу, що забезпечить можливість виявлення резервів зростання виробництва за рахунок інтенсивних факторів, дасть змогу підприємству складати напружені плани і оцінювати досягнуті результати, залежно від економічних можливостей, оскільки, основна мета визначення виробничого потенціалу підприємства полягає у оцінці можливої віддачі від вкладених капіталів. А хибне уявлення про виробничий потенціал підприємства неодмінно призводить до формування хибних цілей, дезорганізації виробництва, а подекуди і до банкрутства. Тому керівництво має володіти інструментарієм реальної оцінки виробничого потенціалу підприємства.

Оцінка виробничого потенціалу має враховувати будь-які

фактори, і чим більший об'єкт оцінки, тим більш чітко і точно слід визначити його потенціал, для того, щоб менеджер мав змогу приймати рішення про використання цього виробничого потенціалу. Такий підхід до оцінки виробничого потенціалу враховує особливості ринкової економіки. Тому, особливо актуальним і важливим в даних умовах є врахування всіх факторів, що формують і визначають виробничий потенціал та дозволяють виробити стратегію використання виробничого потенціалу з позиції менеджера.

Основні фактори, що безпосередньо чи опосередковано впливають на рівень виробничого потенціалу наведені у табл. 2.[3, с.28]

Таблиця 2

Фактори, які впливають на рівень виробничого потенціалу

Зовнішні фактори		Внутрішні фактори	
1	2	3	4
Політично-правові	<ul style="list-style-type: none"> – міжнародні відносини трудове законодавство – податкова політика – політика приватизації/ дерегулювання – законодавство про охорону зовнішнього середовища – державний/суспільний контроль над витратами – політична стабільність директиви зовнішніх організацій 	стосовно основних виробничих фондів	<ul style="list-style-type: none"> – склад, динаміка, структура, технічний стан основних фондів – стан основних виробничих фондів підприємства; – фізичний і моральний знос основних засобів – темпи та способи оновлення основних фондів – ефективність використання основних фондів

Економічні	<ul style="list-style-type: none"> - відсоткові ставки та рівень інфляції - цикл ділової активності - економічна ситуація в країні - перспективи економічного росту - рівень безробіття - чистий дохід після сплати податків - конкуренція, альтернативні постачальники - посередницька інфраструктура - утримання із заробітної плати - довіра споживачів - інтереси груп впливу - бар'єри на вході/виході в галузь 	стосовно персоналу	<ul style="list-style-type: none"> - кількісний та якісний склад персоналу компанії; - забезпеченість робочою силою - кваліфікаційний склад працівників - продуктивність праці - організація праці та трудова дисципліна - плінність кадрів
соціально-культурні	<ul style="list-style-type: none"> - демографічні зміни - розвиток системи цінностей суспільства - зміни в способі життя(наприклад, зміни відношення до роботи) - зміни смаків і переваг споживачів (наприклад, відношення до питань охорони навколишнього середовища) - рівні освіти; 	на технологію	<ul style="list-style-type: none"> - технологічна оснащеність виробничого процесу; - капіталоємкість виробництва - рівень фінансування НДДКР - творчий, динамічний, підприємницький менеджмент

Продовження таблиці 2

1	2	3	4
технологічні	<ul style="list-style-type: none"> - нові відкриття - рівень державного і галузевого фінансування досліджень і розробок - нові виробничі технології - технологічні прориви в інших країнах - рівень розповсюдження технології - створення нових ринків - альтернативні способи надання 	на матеріально-енергетичні ресурси	<ul style="list-style-type: none"> - матеріальну та енергетичну забезпеченість виробництва; - ефективність використання матеріальних ресурсів - матеріаломісткість, матеріаловіддача - наявність складських запасів

	послуг	на інформацію	<ul style="list-style-type: none"> – орієнтація стратегічного розвитку підприємства – наявність навичок у галузі менеджменту
--	--------	------------------	--

Більш детальна обробка вказаних факторів дасть змогу визначити підприємству пріоритетні напрямки уваги керівництва для вироблення конкретних кроків по реалізації власного виробничого потенціалу .

Література

- Пилипенко А.А. Формування організаційно-економічного механізму забезпечення усталеної роботи підприємства . – Харків: Либідь, 2001. – 287с.
- Фатхутдинов Р.А. Разработка управленческих решений. - М.: Интел-синтез, 1999. – 315 с.
- Махмудов А.Г. Проектирование эффективной деятельности //Актуальні проблеми економіки .- 2003. - №1(19).- с.27-33.

Мезенцева О.М., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ В РЕГІОНІ

Досвід багатьох країн світу, у тому числі досвід України, набутий в ході розбудови її економіки на ринкових засадах, свідчить, що підприємницька ініціатива, розвиток малих підприємств є одним з вирішальних напрямків економічного зростання та підвищення добробуту населення. Набутий досвід може сприяти розробці і запровадженню “Концепції регулювання розвитку малих підприємств”, яка, в свою чергу, може стати підґрунтям для їх ефективного розвитку, як на державному рівні, так і на рівні регіонів.

Метою наших досліджень є висвітлення досвіду розробки концептуальних основ регулювання розвитку малих підприємств та основних напрямків їх реалізації.

Кіровоградським національним технічним університетом у співпраці з Асоціацією підприємств промисловості та

громадського харчування розроблені “Концептуальні основи регулювання розвитку малих підприємств та забезпечення безпеки підприємницької діяльності“, які впроваджуються на території області. Зазначені концептуальні основи включають такі розділи: 1. Вихідні підстави для розробки концептуальних основ. 2. Загальні положення концептуальних основ розвитку малих підприємств та забезпечення безпеки підприємницької діяльності. 3. Регулювання розвитку малих підприємств в підприємницькому середовищі. 4. Формування безпеки підприємницької діяльності на малих підприємствах. 5. Забезпечення безпеки підприємницької діяльності за її складовими. 6. Механізм реалізації системи безпеки підприємницької діяльності в регіоні.

Основними вихідними даними для розробки концептуальних основ стали: Конституція України, законодавчі акти, що здійснюють регулювання окремих видів підприємницької діяльності [1; 2], державні правові норми у сфері взаємовідносин суб’єктів підприємництва між собою та з державними органами, інші правоустановчі акти держави, які тим чи іншим чином створюють умови для підприємницької діяльності; нормативно-правові акти місцевих органів влади, які стосуються підприємницької діяльності, а також статутні документи підприємств, рішення їх керівництва щодо напрямків розвитку діяльності, поведінки на ринку та захисту інтересів і власності підприємств; характеристика ринку діяльності підприємств, особливості регіону або регіонів, на які вони поширюють свої інтереси; основні дані підприємств (характер їх виробничої діяльності, персонал, ресурсний потенціал та інші).

На регіональному рівні в ході здійснення структурної політики на перший план виходять завдання підтримки і стимулювання розвитку економічно ефективних малих підприємств, ліквідації або реорганізації неефективних, організації погоджувального процесу з метою запобігання зростанню цін, впровадження ефективних норм поведінки суб’єктів підприємництва. Головну задачу реформування підприємств при цьому слід пов’язувати з необхідністю активізації і нарощування їхнього потенціалу при одночасному подоланні загроз та небезпек в підприємницькій діяльності.

На сьогоднішньому етапі основними напрямками

регулювання розвитку малих підприємств є заходи державної підтримки малого підприємництва, зокрема малих підприємств, заходи державної, регіональних та територіальних програм. Активна державна підтримка підприємництва повинна сприяти всебічному розвитку підприємницької діяльності як стратегічного ресурсу, внутрішнього джерела стабільного соціально-економічного зростання та забезпечення добробуту населення.

Основними напрямками співпраці місцевих органів влади і підприємців є: спрощення пошуку підприємцями чинних нормативно-правових актів і створення умов для повноти їх дотримання підприємцями; систематизація і оприлюднення нормативних актів, які видаються місцевими органами влади, а також видів порушень законодавства і розмірів фінансової відповідальності суб'єктів підприємництва (посадових осіб); виявлення і усунення спільними зусиллями соціально-економічних причин, які стримують розвиток підприємництва на місцевому рівні, в тому числі і шляхом прийняття відповідних нормативно-правових актів.

Незважаючи на те, що малі підприємства в Україні розвиваються з початку 90-х років, маючи незначні тенденції до зростання, ефективний механізм регулювання їх розвитку на сьогодні ще не відпрацьований. В процесі функціонування малих підприємств в умовах ринку саме він відіграє вирішальне значення, визначаючи конкретні напрямки і засоби для поліпшення та забезпечення ефективної їх діяльності.

Механізм регулювання розвитку малих підприємств – це спосіб організації господарської діяльності та розвитку малих підприємств, який дозволяє: формувати та регулювати складові системи управління, компоненти та елементи середовища; встановлювати взаємозв'язки між ними; аналізувати результати розвитку на основі існуючих форм, методів, засобів, важелів господарювання та розробляти висновки і рекомендації щодо підвищення ефективності функціонування малих підприємств, найбільш повного задоволення потреб підприємців, персоналу та одержання максимального прибутку. Він включає організаційні, економічні, соціальні та інформаційні складові, підсистеми забезпечення безпеки підприємницької діяльності,

кадрового і науково-методичного забезпечення.

Процес регулювання розвитку малих підприємств включає такі етапи: I.Визначення основних елементів регулювання розвитку малих підприємств. II.Оцінка можливостей розвитку. III. Розробка обраних напрямків розвитку.

Зусилля держави, регіонів та територіальних органів щодо регулювання розвитку малих підприємств насамперед повинні бути спрямовані на підтримку їх у виробничій сфері. Для цього необхідним є проведення особливої фінансової політики стосовно функцій та розвитку малих підприємств, що включає лібералізацію оподаткування і пільгове кредитування. Крім того, доцільне створення банку даних щодо наявних в Україні виробників продукції, що бажають заключити договори про поставки своїх товарів, експортних можливостей таких виробників, про стан ринків товарів і засобів виробництва тощо. Органи управління можуть забезпечити підготовку кадрів для малих підприємств і надання різних консультаційних послуг (у тому числі з питань створення малих форм господарювання, правових і фінансових аспектів їх діяльності).

На базі “Концептуальних основ регулювання розвитку малих підприємств та забезпечення безпеки підприємницької діяльності” можна розробити концепцію регулювання розвитку малих підприємств на рівні держави, регіонів та самих малих підприємств.

Література

1. Про концепцію державної регіональної політики: [прийнято Президентом України 25 травня 2001 р. № 341/2001].
2. Концепція державної політики розвитку малого підприємництва: постанова: [прийнято КМУ 3 квітня 1996 р. № 404] // Зібрання постанов Уряду України. – 1996. – № 10. – С. 20-26.

Мельник А.М., студ. гр. ОА-07-2
Кіровоградський національний технічний університет

ПОШУК ШЛЯХІВ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Трансформаційний етап розвитку вітчизняної економіки зумовлює пошук нових шляхів менеджменту персоналу як

основного стратегічного ресурсу сталого економічного піднесення підприємств. Проблемою на вітчизняних підприємствах є практичне управління та якісне збереження людського капіталу, який є основним рушієм як виробничих так і інших процесів.

Значний внесок у вивчення людського капіталу і дослідження його впливу на економічне зростання країн, регіонів, підприємств здійснили вітчизняні науковці В. Близнюк, О. Бородіна, О. Головінов, О. Грішнова [1], Т. Кір'ян [2], О. Кошулько [3], Л. Михайлова, Л. Тертична, А. Савченко [4] та ін.

Метою дослідження є пошук шляхів удосконалення управління, розвитку, а також збереження людського капіталу працюючих для економічного піднесення вітчизняних підприємств.

У цілому людський капітал — це якісні характеристики людини, що накопичуються нею протягом життя, можуть приносити їй дохід, якщо вона не припинить власного самовдосконалення, здобуваючи нові знання, навички та досвід, підвищуючи освіту і кваліфікацію, перенавчаючись. З огляду на це, за умови ефективного використання й управління цим капіталом, підприємство зможе стати прибутковим, конкурентоспроможним, інвестиційно привабливим [1].

Саме це підштовхує підприємства до пошуку шляхів підвищення ефективності управління людським капіталом, який має здійснюватись відділом із розвитку людських ресурсів, а контролююча функція має покладатися на директора департаменту з розвитку людських ресурсів.

Загалом управління людським капіталом на підприємствах зумовлено ефективністю управління персоналом. За ступенем цінності людського капіталу для підприємства персонал розподіляють за певними категоріями (рис.1).

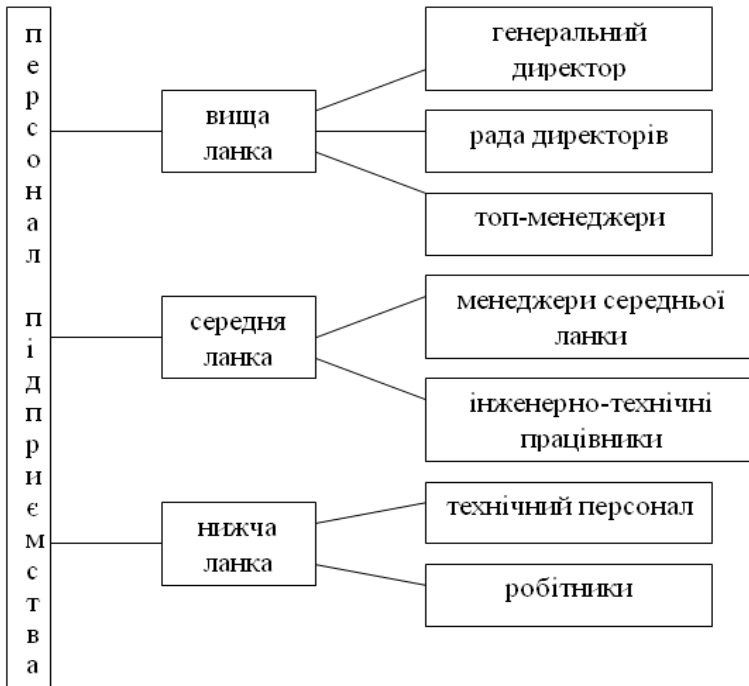


Рис. 1. Розподіл персоналу підприємства за категоріями

Управління людським капіталом на підприємствах здійснюється у чотири етапи:

- I етап – прийняття рішень щодо розробки й удосконалення шляхів управління, постановка завдань;
- II етап – реалізація поставлених завдань щодо удосконалення управління людським капіталом;
- III етап – спрямування інвестицій у необхідних напрямках для розвитку людського капіталу;
- IV етап – оцінка результату від обґрунтованої кадрової політики, спрямованої на удосконалення управління персоналом [2].

Зважаючи на необхідність збереження якісного людського капіталу працівників підприємств, вкрай важливою є розробка комплексу заходів, спрямованих на розвиток і запобігання втрат людського капіталу (табл.1).

Таблиця 1.

Заходи, спрямовані на розвиток і запобігання втрат
людського капіталу

Ознаки	Заходи
юридичні	а) пошук і запрошення фахівців на підприємство з цінним людським капіталом (хед-хантерство); б) створення юридичних важелів захисту — підписання контракту згідно з яким працівник, який є носієм цінного людського капіталу для підприємства, зобов'язаний відпрацювати на ньому 3-5 років, залежно від обсягу вкладених підприємством інвестицій у розвиток його людського капіталу.
фінансові	містять систематичний аналіз зростання вартості людського капіталу працівників середньої і вищої ланки та відповідності рівня заробітної плати працівників рівню їх людського капіталу (у разі виявлення невідповідності виникає загроза втрати працівника, який є носієм виключно цінного для підприємства капіталу).
екологічні	є розробка і проведення семінарів, лекцій, нарад у зв'язку зі специфічними умовами праці на деяких підприємствах (харчова та переробна промисловість).
психологічні	розробка заходів із одержання інформації щодо психологічного комфорту (бачення кожним працівником свого місця у колективі, бачення команди, ступеня задоволеності роботою, колективом, умовами відпочинку, праці, життя, задоволеності рівнем заробітної плати).

У системі підвищення ефективності управління людським капіталом на вітчизняних підприємствах слід також розробити й застосовувати стандарти відповідності працівників посаді і, відповідно, створити програму оцінки спеціалістів, що може містити такі пункти:

- а) обсяг людського капіталу фахівця;
 - б) обсяг людського капіталу, що відповідає стандартам посади, яку обіймає фахівець;
 - в) які має знання, вміння, навички;
 - г) які знання, вміння, навички відповідають стандартам;
 - д) який має рівень компетенції;
 - є) який має бути рівень компетенції відповідно до вимог його посади;
 - ж) бачення шляхів підвищення власного фахового рівня [3].
- Для якісного управління людського капіталу, що

забезпечуватиме підприємствам економічний прибуток передбачається:

а) вдосконалювати управління людським капіталом шляхом: підвищення вимог до відбору персоналу, який приймається на роботу; розробки програми розвитку персоналу; здійснення підвищення кваліфікації, перепідготовку кадрів; підсилення мотивації персоналу; вдосконалення кадрової політики; забезпечення достатності інформаційного забезпечення для розвитку персоналу; поліпшення клімату у колективі, покращення соціально-трудових відносин; вдосконалення умов праці, проживання та відпочинку персоналу;

б) розробити комплекс заходів із метою розвитку людського капіталу на підприємствах, до складу яких входять юридичні, психологічні, фінансові, екологічні заходи, а також програми оцінки спеціалістів на відповідність посаді, що вони обіймають;

в) створити стратегію розвитку персоналу на коротко-, середньо- і довгострокову перспективу, що дасть змогу планувати потрібну чисельність персоналу в майбутньому, замінювати працівників, нагромаджувати людський капітал та, у зв'язку з цим, одержувати максимальний прибуток [4].

Отже, важливим фактором підвищення продуктивності використання людського капіталу є ефективний розвиток економіки, розв'язання всього комплексу пов'язаних із цим проблем, що дозволить досягти оптимального рівня дії економічних законів, забезпечить збільшення продуктивності праці відповідно до зростання її оплати.

Література

1. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. – К: Знання, 2006. – с. 58-64.
2. Кір'ян Т. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу//Україна: аспекти праці. – 2008. - № 4. – с. 26-32.
3. Кошулько О. Пошук шляхів удосконалення управління і збереження людського капіталу на вітчизняних підприємствах//Україна: аспекти праці. – 2008. - № 6. – с. 39-44.
4. Савченко А. Розвиток персоналу// Україна: аспекти праці. – 2009. - № 4. – с. 50-51.

Мельничук К.С., аспірант
Уманський державний педагогічний університет
ім. П. Тичини

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВ

Від наявності у підприємства оборотних активів, їх складу і структури, швидкості обороту та ефективності використання досить суттєво залежать фінансовий стан, результативність діяльності та потенціал економічного розвитку суб'єктів господарювання.

У спеціальній літературі питання управління оборотними активами викладені, як правило, фрагментарно. У періодичних виданнях найчастіше розглядаються досить традиційні методи управління ними.

Концептуальні основи сутності оборотних активів та управління ними розглядаються у наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених-економістів: І. О. Бланка, В. В. Бочарова, Є. Ф. Бріггема, Р. Брейлі, Джеймса Ван Хорна, В.В. Ковальова, Л.О. Коваленка, А.М. Поддєрьогіна, С. Майерса, Л.В. Фролової, А.Д. Шеремета та інших.

Метою дослідження є розкриття сутності поняття механізму управління оборотними активами та необхідності його побудови на підприємствах.

Термін «оборотні активи» в економічній теорії має кілька синонімів (оборотні кошти, оборотний капітал, робочий капітал), однак незважаючи на різноманітність термінів, економічна суть цього поняття трактується у вітчизняній та зарубіжній літературі досить однозначно.

Згідно П(С)БО 2 «Баланс» всі активи підприємства поділяються на оборотні та необоротні активи.

Оборотні активи - це грошові кошти та їх еквіваленти, що не обмежені у використанні, а також інші активи, призначені для реалізації чи споживання протягом операційного циклу, чи протягом дванадцяти місяців з дати балансу[1, с.11].

До оборотних активів належать: виробничі запаси,

незавершене виробництво; дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги; дебіторська заборгованість за розрахунками; інша поточна дебіторська заборгованість; поточні фінансові інвестиції; грошові кошти в національній та іноземній валютах; інші оборотні активи [2, с. 179].

Тактичні рішення управління оборотними активами пов'язані з оптимізацією величини оборотних активів і полягають у виборі відповідної політики управління запасами, грошовими коштами, дебіторською заборгованістю.

Розрізняють дві тактики вибору величини оборотних активів залежно від їх співвідношення з обсягами реалізації:

- обмежуючу тактику;
- гнучку тактику.

При використанні обмежуючої тактики підтримується обсяг оборотних активів на мінімально можливому рівні, тобто підприємство не створює додаткових резервів, підтримує сувору дисципліну розрахунків з постачальниками. Така тактика зменшує витрати на обслуговування оборотних активів, мінімізує ризик втрат при використанні оборотних коштів. Але за цієї моделі підприємство має обмежені можливості збільшення прибутків за рахунок розширення обсягів діяльності, не може швидко реагувати на зміни ринкової кон'юнктури. Гнучка тактика полягає у забезпеченні високого рівня співвідношення між поточними активами й обсягом реалізації, тобто підприємство збільшує такі статті балансу, які забезпечують можливість збільшення обсягів виробництва при відповідній зміні кон'юнктури ринку і дають змогу стимулювати обсяг продажу за рахунок надання відстрочки платежів.

Стратегії фінансування оборотних активів залежать від покладених у їх основу принципів фінансування змінної частини. При цьому постійна частина оборотних активів визначається на рівні мінімальної потреби в оборотних активах у досліджуваному періоді. Змінна частина — різницею між фактичною і мінімальною потребою в оборотних активах.

Залежно від вибору фінансовим менеджером джерел покриття змінної частини оборотних активів, виділяють чотири стратегії фінансування оборотних активів:

1. Ідеальна стратегія — поточні активи фінансуються за рахунок поточних зобов'язань.

2. Агресивна стратегія полягає у фінансуванні на довгостроковій основі необоротних активів і постійної частини оборотних активів.

3. Консервативна стратегія полягає у фінансуванні майже всіх активів за рахунок довгострокових джерел.

4. Компромісна стратегія полягає у фінансуванні необоротних активів, постійної частини оборотних активів і приблизно половини змінної частини оборотних активів за рахунок довгострокових джерел. Інша частина оборотних активів фінансується на короткостроковій основі.

Модель є найбільш реальною, проте в окремі періоди підприємство може мати зайві оборотні активи, що зменшує їх прибутковість. [3, с.192-195]

У сучасних умовах для більшості вітчизняних підприємств типовим наслідком кризових явищ їх економічного розвитку є гостра нестача оборотних активів, тому і виникає необхідність побудови дієвого механізму управління оборотними активами.

Побудова необхідного механізму управління оборотними активами призведе до:

- забезпечення безперервності виробничого процесу;
- мінімізації ризиків і втрат, пов'язаних з формуванням і використанням оборотних активів;
- забезпечення ліквідності оборотних активів.

Отже, на основі вищевикладеного ми пропонуємо розглянути таке визначення механізму управління оборотними активами, який являє собою певну комплексну систему принципів, тактик і стратегій за рахунок відповідних джерел фінансування, які необхідні для забезпечення фінансової стійкості та платоспроможності суб'єктів господарювання.

Література

1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 2 "Баланс": Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 31 березня 1999 р. № 87 // Все про бухгалтерський облік. - 2009 - № 10 (1527). - с.11-14.
2. Фінансовий менеджмент: Підручник / Кер. кол. авт. і наук. ред. проф. А.М. Поддєрьогін. – К.:КНЕУ, 2008. – 536 с.
3. Коваленко Л.О., Ремньова Л.М. Фінансовий менеджмент: Навч. посіб. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2008. – 483 с. – (Вища освіта ХХІ століття).

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Темпи і масштаби глобалізаційних процесів за останні п'ятдесят років мали значний вплив на створення і використання інновацій як одного з вирішальних факторів конкурентоспроможності підприємства. В цих умовах працівник - інноватор стає основною дійовою особою в інноваційній діяльності підприємства. Адже створення інновації відбувається в процесі відтворення персоніфікованого інтелектуального капіталу та інтелектуально-творчого розвитку працівника. Саме це визначає особливу актуальність розробки механізмів розвитку інноваційної діяльності персоналу на підприємстві. Аналіз наукових праць вітчизняних вчених (І.О. Галиця, А.Л. Колота, І.Л. Петрової, М.В. Семикіної та інших) з даної проблематики дають підстави говорити про те, що процеси активізації інноваційної діяльності персоналу на підприємстві ще перебувають у стадії розвитку і потребують подальших досліджень.

Підприємства з метою забезпечення високого рівня конкурентоспроможності в умовах мінливого навколишнього середовища віддають все в більшій мірі перевагу не наступальній стратегії розвитку, а стратегії інноваційного прискорення. Дана стратегія спрямована на створення на підприємстві неперервного та диверсифікованого потоку інновацій. Ключовими моментами цієї стратегії в контексті управління інноваційною діяльністю персоналу на підприємстві є:

- 1) управління інноваційними ідеями працівників (зокрема: збір, збереження, селекція, розробка та використання ідей, створення на їх основі інновацій);
- 2) розвиток комунікаційних взаємозв'язків на підприємстві, інформаційна відкритість;
- 3) стимулювання інноваційної активності персоналу;

4) забезпечення адекватною матеріальною винагородою працівників - інноваторів;

5) зростання інтелектуального капіталу;

б) залучення необхідних ресурсів працівником - інноватором з різних структурних організаційних одиниць підприємства;

7) реалізація принципу співвласності на створенні працівником - інноватором об'єкти інтелектуальної власності на підприємстві (спільне сумісне, спільне часткове володіння з передачею права користування).

Дослідивши організацію інноваційної діяльності працівників на великих підприємствах фармацевтичної галузі України, ми виділяємо наступні істотні положення програм розвитку інноваційної діяльності працівників:

1) сприяння зростанню інтелектуального потенціалу працівників завдяки постійному підвищенню їхнього кваліфікаційно-професійного рівня в умовах впровадження нових технологій та виробництва нової продукції. Процес навчання персоналу охоплює: навчання нових працівників (зазвичай, терміном 3-4 місяці в залежності від посади); навчання для опанування суміжними спеціальностями; перепідготовка працівників; навчання для освоєння прогресивних методів виконання трудових завдань; навчання за новими напрямками розвитку підприємства у відповідності зі стратегією інноваційного прискорення;

2) впровадження новітніх технологій та методів управління у виробництво та організацію праці; оновлення основних засобів та нематеріальних активів;

3) своєчасне доведення до відома працівників цілей та завдань, які стоять перед підприємством, поінформування про наявні труднощі, які виникли у роботі певних підрозділів в ході виконання завдань розвитку підприємства;

4) стимулювання інноваційної діяльності у відповідності з очікуваннями майбутніх результатів інноваційної активності працівників, а не з оцінкою результатів, які були досягнуті у минулих періодах їхньої роботи;

5) використання в роботі працівників методів функціонально-вартісного аналізу, заохочення експериментаторства (наприклад, створення невеликих новаторських груп працівників), формування атмосфери

«психологічної безпеки», яка передбачає створення умов для максимально ефективного «навчання на помилках»;

б) диверсифікація джерел фінансування інноваційних проєктів;

7) налагодження комунікаційних взаємозв'язків між працівниками як в середині підприємства (між різними підрозділами), так і між працівниками та зовнішніми агентами (вищі навчальні заклади, замовники, постачальники, споживачі, консультанти та інші). В тому числі, створення умов неформального обміну інформацією та знаннями;

8) проведення ротатії працівників між робочими місцями горизонтальних та вертикальних рівнів організаційної структури підприємства. Це допомагає виявити і розвинути інтелектуально-творчий потенціал окремого працівника.

Отже, розвиток інноваційної діяльності працівників охоплює три основні напрямки: формування стимулів інноваційної активності, сприяння активній пізнавальній діяльності та організація використання нововведень працівників. Послідовна та систематична реалізація цих напрямків дозволяє кожному працівнику відчувати на практиці вигідність, корисність та почесність участі в інноваційній діяльності підприємства. Це у свою чергу, є важливою передумовою забезпечення конкурентоспроможності підприємства у довгостроковій перспективі.

Нгуєн В.В, студ. гр. ФК-07-2

Кіровоградський національний технічний університет

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ОСОБЛИВОСТІ, КЛАСИФІКАЦІЯ, ДЖЕРЕЛА

Інвестування – це важлива передумова виробництва людського капіталу, але ще не саме його виробництво, що здійснюється у процесі активної людської діяльності, в якій майбутній власник цього капіталу практично завжди виступає водночас і об'єктом, і суб'єктом, і результатом впливу. Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності

людини і тим самим продуктивність її праці. Витрати, що сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано дедалі значнішим потоком доходів у майбутньому.

Інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому та мають певні особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій:

Віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини.

Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу.

Є особливості також у фізичному та моральному зношуванні людського капіталу. Воно визначається, по-перше, мірою природного старіння (фізичного зношування) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а по-друге, мірою економічного старіння (морального зношування) внаслідок старіння знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти. Особливістю людського капіталу є також те, що у процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій.

Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини – власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, зокрема й економічної.

Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти.

Інвестиції в людський капітал можна класифікувати за такими групами витрат:

– первинна освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища);

- охорона здоров'я (зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості людей);
- освіта дорослих, що включає навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткову освіту тощо;
- виховання гуманітарних складових людського капіталу, що включає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, політичну та соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації;
- посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці;
- міграція працівників та їхніх сімей з метою поліпшення умов працевлаштування;
- пошук економічно важливої інформації.

До основних активів людського капіталу належать усі ті елементи, в які зроблено інвестиції. Виділимо такі активи: знання, отримані шляхом загальної освіти, професійної підготовки, самовдосконалення; здоров'я; мотивація; ділові і суспільні риси; володіння економічно значимою інформацією. У сучасних умовах у групі ділових та суспільних рис потрібно особливо виділити такий актив, як духовна стабільність та інтелектуальна мобільність людини, що становить усвідомлену, морально орієнтовану здатність збирати, аналізувати, використовувати дедалі значніші потоки інформації (інформаційна мобільність). Схема формування основних активів людського капіталу за рахунок інвестицій подана на рис.1.

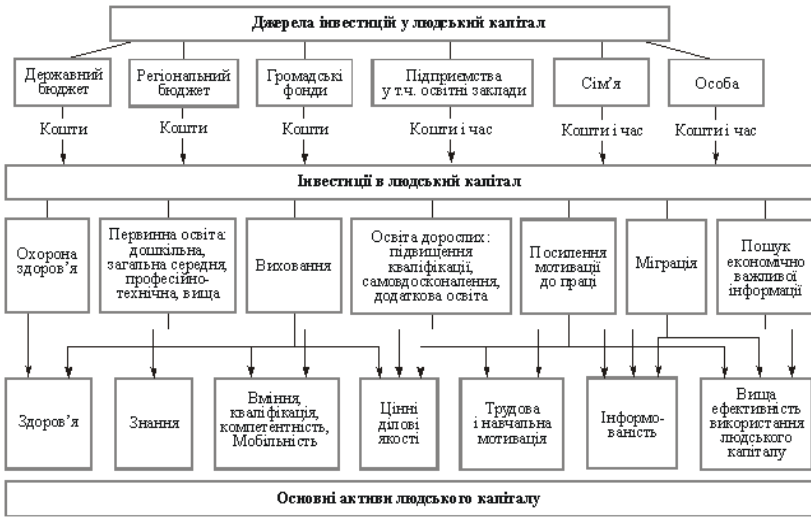


Рис.1. Формування основних активів людського капіталу за рахунок інвестицій

Інвестування у людський капітал можуть здійснювати держава (уряд), недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, регіони, освітні заклади, підприємства, сім'ї та окремі громадяни. Роль держави у цій галузі дуже велика. Держава застосовує і стимули, і примусові заходи, спрямовані на примноження людського капіталу нації. До примусових належать обов'язкова для всіх формальна шкільна освіта в установленому обсязі, обов'язкові медичні профілактичні заходи. Уряд використовує два дійові способи для стимулювання приватних інвестицій у людський капітал. По-перше, через систему податків і субсидій держава впливає на доходи тих, хто здійснює такі інвестиції. По-друге, уряд може регулювати ціни на інвестиції в людський капітал, регулюючи ціни використовуваних для цього ресурсів. Особливо велика роль держави у двох найважливіших сферах формування людського капіталу – в освіті та охороні здоров'я.

Дедалі більше у створенні активів людського капіталу зростає роль окремих підприємств. Часто вони стають найефективнішими виробниками цього капіталу, оскільки здійснюють підготовку персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва, а також мають достовірну

інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у навчання та професійну підготовку.

Невдаха О.Ю., студ. гр. ЕП-07-2
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ АВТОМОБІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Проблема конкурентоспроможності суб'єктів господарювання є однією з найактуальніших, оскільки саме вона є передумовою та інструментом сталого економічного розвитку будь-якої країни. Найважливішим показником, що визначає конкурентоспроможність підприємства є конкурентоспроможність виробленої ним продукції. Вони співвідносяться між собою як частина і ціле.

Проблему конкурентоспроможності досліджено у роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Проте, недостатньо вирішеними залишаються питання, пов'язані із виокремленням, оцінкою і забезпеченням конкурентоспроможності продукції на різних стадіях її життєвого циклу, що є вкрай важливим для багатьох видів машино-технічних виробів, зокрема, автомобілів.

Вважаємо, що підходи до оцінки конкурентоспроможності не можуть бути однаковими для стадій стратегічного і тактичного маркетингу. На стадії стратегічного маркетингу – першої стадії життєвого циклу товарів – мають розроблюватися нормативи конкурентоспроможності, які враховуватимуться конструктором у процесі проектування або модернізації виробу і досягатимуться у процесі його виробництва. На стадії тактичного маркетингу відбувається розробка та досягнення інших нормативів конкурентоспроможності продукції, пов'язаних із стимулюванням її збуту та організацією ефективного післяпродажного обслуговування.

Нині важливим методом ведення конкурентної боротьби є нецінова конкуренція підприємства. Вона передбачає завоювання конкурентної переваги товаровиробниками завдяки вдосконаленню методів збуту, наданню додаткових послуг,

розширенню сфери післяпродажного обслуговування, подовженню терміну гарантії служби автомобіля тощо.

Одним з основних чинників, що впливає на пріоритети покупця при виборі автомобіля є наявність ефективної дилерської мережі. У країнах з розвинутою ринковою економікою торгіві посередники надають виробникам і покупцям повний комплекс послуг: від пошуку партнера і укладання відповідного договору до післягарантійного обслуговування.

На відміну, від незалежних СТО, у дилерів є жорсткі вимоги автовиробника щодо застосування стандартів сервісного обслуговування і тому їх наділено повноваженнями обслуговувати та ремонтувати найновіші моделі автомобілів даної марки. Виробники вимагають від дилерів постійного оновлення обладнання і програмного забезпечення, підвищення кваліфікації спеціалістів, їхнього періодичного навчання і тренінгу. До інших вимог належить також місце розташування авто комплексу, його площа і архітектура, наявність зручного паркування, кількість підйомників ті ін.

Проте, це лише ідеальна форма фірмового автосервісу, на практиці ж існує безліч проблем, які роблять такий вид сервісу не прибутковим, а у деяких випадках навіть не спроможним конкурувати зі звичайною СТО.

До основних проблем фірмового автосервісу можна віднести несвоєчасне поставлення запасних частин, низька кваліфікація майстрів, культура обслуговування, строки виконання замовлень.

Досить часто у власників іномарок виникає проблема із запасними частинами, які доводиться чекати по декілька місяців, поки вони будуть доставлені з Європи, Японії, Китаю та інших країн, в результаті чого виникає черга на ремонт та тривале його очікування з боку власників автомобілів. Це, в свою чергу, підвищує попит на ремонтні послуги незалежних СТО. Проте станцій, які б гарантували якісний ремонт та обслуговування автомобілів дуже мало, а неякісні послуги подібного характеру псуують подальші техніко-експлуатаційні характеристики автомобіля. Майже у всіх українських автодилерів не вистачає складських приміщень, для створення запасів, необхідних для ремонту деталей.

Слід враховувати, що ринок автосервісу в Україні є надзвичайно молодим і тільки починає стикатися з проблемами, які все ж мають, на нашу думку, можливі шляхи вирішення.

Для своєчасного постачання запасних частин необхідно налагодити кур'єрську службу всередині дилерської мережі з метою забезпечення на складі принаймні основних запчастин, що користуються найбільшим попитом, тобто, за статистикою, найчастіше виходять з ладу.

Не менш важливим є формування зацікавленості автовиробників у високому рівні професійної підготовки кадрів, зайнятих у їхніх дилерських мережах та СТО. Приймання на роботу висококваліфікованих спеціалістів з продажу, технічному обслуговуванню та ремонту автомобілів, систематичне підвищення фахового рівня їх підготовки, може сприяти зростанню конкурентоспроможності та ефективності діяльності фірмового автосервісу на місцях. З цією метою автовиробникам та їхнім торговим посередникам слід тісно співпрацювати з вищими та середніми спеціальними навчальними закладами. Предметом такої співпраці може бути: спільна розробка адаптованих програм підготовки спеціалістів для роботи в автосервісі; завчасне укладання договорів з навчальними закладами про відбір «найбільш здібних» студентів для подальшої роботи в автосервісі.

Слід враховувати, що автомобільний ринок в Україні до недавнього часу досить інтенсивно розвивався як за рахунок поживлення вітчизняного виробництва, так і за рахунок імпорту. У нинішній період економічної кризи темпи випуску і реалізації нових автомобілів значно скоротилися. Проте попереднє насичення ринку викликає (і буде викликати) стабільну потребу у технічному обслуговуванні і ремонті автомобілів, що вже знаходяться в експлуатації. Тому актуальними залишаються питання виявлення та групування факторів, які зумовлюють зацікавленість усіх суб'єктів даного ринку (продавців, покупців, посередників, держави) у підвищенні конкурентоспроможності вітчизняного автосервісу.

Нестерова О.О., аспірант
Київський національний університет

АУТСОРСИНГ КАДРОВИХ ПРОЦЕСІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В передових країнах світу широкого розповсюдження й розвитку набула технологія аутсорсингу кадрових процесів. За таких умов актуальним стає вивчення досягнень розвинутих країн у даній сфері, потребують наукового дослідження можливості застосування нових методів та технологій менеджменту у практиці вітчизняних підприємств.

Розробці науково-методичних засад різних аспектів даної проблеми та з'ясуванню ролі аутсорсингу кадрових процесів у господарській діяльності підприємства присвячені роботи вчених-економістів, таких, як: Л.А. Василенко [3], О.С. Календжян [4], Д.М. Михайлов [5], Б.А. Анікін [1], Ж-Л. Бравар [2] та ін.

Метою дослідження є визначення змісту поняття аутсорсингу кадрових процесів, класифікація основних напрямів його використання на підприємстві.

Незважаючи на зростаючу увагу дослідників, питання аутсорсингу кадрових процесів в науковій літературі висвітлені неповно, зокрема, немає однозначного розуміння даної категорії. Уточнення уявлень про сутність і зміст категорії аутсорсингу кадрових процесів базується на обґрунтуванні необхідності розмежування понять “аутсорсинг персоналу”, “аутстафінг”, “лізинг персоналу” та ін.

Аутсорсинг в перекладі з англійської мови (outsourcing) означає "за межами". Даний термін означає буквально "залучення зовнішніх ресурсів".

Найбільш розповсюдженим є трактування аутсорсингу як форми господарських взаємовідносин, за яких замовник зосереджується на основних видах діяльності та передає другорядні, але функціонально необхідні бізнес-процеси та відповідальність за їх виконання професійним провайдерам на довгостроковій основі з метою підвищення якості, зниження витрат та часу цих процесів, а виконавець займається розвитком та удосконаленням даного виду послуги.

Як відмічає російський вчений О.С. Календжян, аутсорсинг –

це делегування назовні, за межі підприємства. Така форма взаємодії організацій забезпечує додаткові конкурентні переваги, які полягають у використанні матеріальних та нематеріальних резервів інших компаній для досягнення успіху на ринку [4].

Більшість науковців дотримуються думки, що методологія аутсорсингу не є чимось суттєво новим в економічній теорії [1, 4]. Витоки поняття аутсорсингу слід шукати в положеннях класичної економічної школи. В цьому аспекті заслуговують на увагу уявлення А. Сміта про поділ праці. Ідея про те, що виробничий процес необхідно розбивати на прості завдання для належного їх виконання окремим працівником, на сьогодні набуває нового розуміння. В сучасних умовах не лише окремі завдання виконуються окремими працівниками, а й самостійні види діяльності можуть виконуватись окремими (сторонніми) організаціями. Аутсорсинг синтезує такі поняття, як “кооперація”, “спеціалізація”, “поділ праці”, а також пов’язаний з концепцією альтернативних витрат.

Аутсорсинг – широке поняття, що поєднує різні форми взаємовигідного співробітництва. Останнім часом все більша кількість напрямів ділової активності стає предметом аутсорсингу, в тому числі кадрові процеси на підприємстві. Кількість підприємств, що займаються аутсорсингом в Україні нещодавно зростає, що свідчить про підвищення попиту на дану послугу з боку вітчизняних підприємств.

Аутсорсинг кадрових процесів дозволяє суттєво знизити витрати на утримання відповідних відділів та підрозділів, а також підвищити якість праці менеджерів та загальний рівень корпоративної культури.

Отже, аутсорсинг кадрових процесів – це така форма господарських взаємовідносин, за якої роботодавець передає частину обов’язків по управлінню персоналом спеціалізованій організації, що здатна надавати високоякісні послуги, завдяки використанню сучасних новітніх технологій управління персоналом та наявності у своєму штаті висококваліфікованих спеціалістів. Такі обов’язки можуть включати різні напрями. Класифікація форм та видів аутсорсинга кадрових процесів в сучасних умовах остаточно не сформована. Аналіз вітчизняних підприємств, що надають кадрові аутсорсингові послуги,

дозволив сформулювати наступні їх види: аутсорсинг підбору персоналу, аутсорсинг атестації персоналу та кадрового аудиту, аутсорсинг в системі навчання, підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки персоналу, аутсорсинг HR-адміністрування, аутстафінг, лізинг персоналу, аутплейсмент тощо.

Враховуючи складність процесу підбору персоналу, вітчизняні компанії все частіше звертаються до аутсорсингу кадрових процесів, який є джерелом додаткових конкурентних переваг.

Література

1. Аникин Б.А, Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстафтинг: высокие технологии менеджмента: Учеб. пособие для студ. вузов / Государственный ун-т управления. — М. : ИНФРА-М, 2007. — 287с.
2. Бравар Ж-Л., Морган Р. Эффективный аутсорсинг: Понимание, планирование и использование успешных аутсорсинговых отношений / В.А. Денисов (пер.с англ.). — Д. : Баланс Бизнес Букс, 2007., 251с.
3. Василенко Л.А. Аутсорсинг - инновационная кадровая технология государственной службы / Российская академия гос. службы при Президенте РФ. — М. : Наука, 2007. — 213с.
4. Календжян С.О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компаний / Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. — М. : Дело, 2003. — 270с.
5. Михайлов Д. М. Аутсорсинг. Новая система организации бизнеса: Учеб. пособие для студ. вузов. — М. : КноРус, 2006. — 255с.

Нісфоян С. С., асист.

Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

До подолання кризи основних видів транспорту України необхідно підходити комплексно. Одночасно з оновленням рухомого складу доцільно запроваджувати новітні технології управління транспортними перевезеннями, вводити в дію нові транспортні магістралі, що відповідають світовим стандартам якості перевезень тощо. Всі ці заходи потребують значних обсягів фінансування, тому слід розробляти програми із залучення приватних інвесторів (як вітчизняних, так і закордонних). Для цього необхідно внести до Земельного

кодексу та інших законів України чимало змін. На особливу увагу заслуговує проблема оренди земельних ділянок на термін понад 25 років.

В Україні має реалізовуватися єдина державна транспортна політика, координуватися дії учасників перевезення, розвиватися інфраструктура транзиту. Перші кроки у цьому напрямі вже зроблено: функціонує Державна комісія з питань транспортних коридорів; запроваджується система обліку, аналізу та прогнозування транзитних вантажопотоків, що відкриває широкі можливості для поглибленого їх аналізу та розроблення заходів щодо їх нарощування. Мінтрансом і Держмитслужбою удосконалюється технологія пропуску вантажів через кордон.

Є необхідність у розробленні нормативних документів, що дозволили би спростити процедури планування та організації змішаних перевезень.

Реструктуризація транспортного комплексу України, його поетапна інтеграція до загальноєвропейської, світової транспортної системи шляхом розвитку міжнародних транспортних коридорів, крім отримання додаткових прямих доходів, стимулюватиме надходження іноземного капіталу, вдосконалення транспортних технологій, загальне поліпшення національної транспортної інфраструктури.

Основними завданнями розвитку транспортної системи України є:

- створення правових основ подальшого розвитку транспортних перевезень;
- поетапний перехід на принципи міжнародної транспортної і митної політики в галузі міжнародних перевезень вантажів;
- приведення основних транспортних фондів у належний технічний стан;
- введення нових технологій організації перевезень вантажів та пасажирів;
- проведення виваженої тарифно-цінової політики, яка б сприяла підвищенню конкурентоспроможності транспортних послуг в Україні;
- розвиток міжнародної співпраці в галузі перевезень.

Також проблеми подальшого розвитку транспортного комплексу пов'язані з реформуванням інших галузей, оскільки обсяги продукції, промисловості, сільського господарства,

будівництва та торгівлі переважно і визначають завантаженість транспортної системи. Актуальною проблемою транспортного комплексу України є незадовільний стан його виробничої бази.

Тому у перспективі пріоритетним напрямом технічної політики щодо транспорту має бути оновлення його рухомого складу на основі розвитку вітчизняного транспортного машинобудування. Поряд з цим для створення системи інтермодальних перевезень передбачається налагоджений виробництва спеціалізованих технічних засобів, контейнерів, змінних кузовів, платформ для перевезення автопоїздів. У перспективі планується здійснити поступовий перехід на нові принципи організації та управління транспортним процесом на основі новітніх інформаційних технологій та сучасного маркетингу, запровадження автоматизованих центрів управління доставкою вантажів.

В цілому формування і розвиток національної транспортної системи України потребує ефективного державного регулювання діяльності транспортних підприємств за такими напрямами:

- створення ринку транспортних послуг;
- забезпечення технологічної та екологічної безпеки транспорту;
- активізація міжнародної діяльності транспортних підприємств.

Процес реформування транспортного комплексу України передбачає посилення контролю з боку держави за використанням вантажної бази країни. Надзвичайно важливим для активізації діяльності транспортних підприємств України є створення власної інформаційної бази щодо кон'юнктури світового фрахтового ринку.

Овеченко А. В., студ. гр. ФК-07-2
Кіровоградський національний технічний університет

РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВИХОДУ З ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Зайнятість населення являє собою діяльність частини населення щодо створення суспільного продукту (національного доходу). Саме в цьому полягає її економічна сутність. Зайнятість населення – найбільш узагальнена характеристика економіки. Вона відбиває досягнутий рівень економічного

розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва. Зайнятість об'єднує виробництво і споживання, а її структура визначає характер їхніх взаємозв'язків. Соціальна сутність зайнятості відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю. Рівень зайнятості населення характеризує стан ринку праці, який є не відміною складовою економіки кожної держави.

На даному етапі розвитку на ринку праці України спостерігається незначне погравлення, яке викликане повільним, але впевненим виходом України з всесвітньої фінансової кризи. В країні подолано рецесію, яка зробила безробітними сотні тисяч осіб. Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, скоротилася з 622,1 тис. осіб на 1 серпня 2009р. до 584,4 тис. осіб на 1 вересня 2009р.

Офіційного статусу безробітних на зазначену дату набули 97,5% незайнятих громадян, з них 80,2% отримували допомогу по безробіттю. Серед безробітних кожний другий раніше займав місце робітника, кожний третій – посаду службовця, а майже кожний шостий не мав професійної підготовки.

Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні за серпень 2009р. знизився на 0,2 відсоткового пункту і на 1 вересня становив 2,0% населення працездатного віку. Зменшення показника відбулося в основному за рахунок населення сільської місцевості, серед якого рівень безробіття знизився на 0,2 відсоткового пункту і становив 2,5% населення працездатного віку. Серед міського населення він також знизився (на 0,1 відсоткового пункту) і становив 1,8% населення працездатного віку.

Невідповідність попиту на робочу силу її пропозиції у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізі зумовлює значну міжрегіональну диференціацію зареєстрованого безробіття. Найвищий рівень зареєстрованого безробіття спостерігався у Житомирській області (3,5%), а найнижчий – у м. Києві (0,5%).

Скорочення обсягів зареєстрованого безробіття у серпні 2009р. спостерігалось в усіх регіонах країни. Найбільше зменшення кількості зареєстрованих безробітних відбулося у м.

Києві та Волинській області.

Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами та організаціями у службі зайнятості, у серпні 2009р. збільшилася на 0,5 тис., або на 0,7%, і на кінець місяця становила 72,8 тис.

Із зазначеної кількості вільних робочих місць (вакансій) майже половина передбачалася для робітників, більше третини – для службовців та кожне шосте вільне робоче місце – для осіб, які не мають професії.

Навантаження незайнятого населення, яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, на кінець серпня 2009р. становило 80 осіб на 10 вільних робочих місць (вакантних посад). За регіонами зазначений показник коливався від 6 осіб у м. Києві до 400 осіб у Черкаській області.

За сприяння державної служби зайнятості у серпні 2009р. працевлаштовано 45,7 тис. осіб, що на 23,7% менше, ніж у липні 2009р. Серед працевлаштованих незайнятих осіб жінки становили 48,8%, а молодь у віці до 35 років – 53,4%.

Рівень працевлаштування незайнятих громадян у серпні 2009р. порівняно з липнем 2009р. зменшився на 1,3 відсоткового пункту і становив 6,5%. Зниження зазначеного показника за вказаний період спостерігалось у більшості регіонів.

Із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття у серпні 2009р. на допомогу по безробіттю було витрачено 312,5 млн. грн. Середньооблікова кількість безробітних, які її отримували упродовж зазначеного місяця, становила 484,1 тис. осіб. Середній розмір допомоги у серпні 2009р. становив 645,45 грн., що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати (630 грн.).

Важливим напрямом активної політики зайнятості є професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників з метою створення сприятливих умов для широкомасштабного розгортання процесів структурної та технологічної перебудови економіки, запобігання змушеному хронічному безробіттю, розв'язання кадрових завдань, пов'язаних із раціоналізацією зайнятості.

Насамперед необхідно здійснювати професійну підготовку й перепідготовку кадрів з наступним працевлаштуванням тих професійних груп працівників, які становлять основну масу

безробітних.

Система професійного навчання безробітних громадян і незайнятого населення має виконувати соціальні (опанування професії, спеціальності як засобом захисту від безробіття) та економічні функції (розвиток трудового потенціалу суспільства, відтворення робочої сили необхідної кваліфікації). Ця система є одним із ланцюгів безперервного навчання, доповнюючи існуючі системи професійного навчання.

Орлова А.А., здобувач
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОГНОЗУВАННЯ ПОТРЕБИ У РОБІТНИЧИХ КАДРАХ ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ

В сучасних умовах розвитку регіону спостерігається невідповідність у взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг. Економіка регіону відчуває кадровий дефіцит, який стосується передусім підготовки робітничих кадрів.

Підприємства промисловості мають потребу у робітниках певних спеціальностей, яка не задовольняється, адже ні абітурієнти, ні навчальні заклади не мають уявлення про наявний попит на ринку праці за професійно-кваліфікаційним складом. Учні при виборі майбутньої професії орієнтуються на такі фактори як оплата праці, умови трудової діяльності, престижність професії, а ПТНЗ, у свою чергу – на попит абітурієнтів, не переймаючись проблемами працевлаштування своїх випускників. В результаті, з одного боку, проблема дефіциту на підприємствах не вирішується, а з іншого, спостерігається збільшення кількості безробітних.

З метою уникнення такого дисбалансу, забезпечення повної зайнятості економічного активного населення регіону, зниження рівня безробіття потрібно сприяти ефективному формуванню трудового потенціалу, враховуючи при цьому стратегічні напрями та перспективні потреби виробництва у робочій силі за професійно-кваліфікаційним складом.

Дослідженням проблем підготовки робітничих кадрів, їх

відповідності потребам ринку в Україні займаються Грішнова О.А., Кір'ян Т.М., Куценко В.І., Семикіна М.В., Ткаченко Л.Д. та ін. Методичні основи визначення потреби у кваліфікованих кадрах висвітлено у працях К. Бондарчука П. Коропець, С. Мельника, В. Савченка. Однак ця проблема на даному етапі залишається невирішеною і потребує подальшого дослідження.

За адміністративно-командної системи господарювання такий показник як чисельність працівників галузей народного господарства жорстко контролювався відповідними органами управління. Дані про потребу в працівниках акумулювалися в управліннях кадрів та навчальних закладів галузевих міністерств і відомств, які передавали узагальнену ними інформацію до республіканського і союзного державних планових комітетів. Комітет на основі даної інформації здійснював планування та прогнозування розвитку персоналу підприємств та визначав обсяги навчання кадрів у професійно-технічних закладах [3, с.24].

Розпад СРСР і перехід України від адміністративно-командної системи до ринкової економіки змінив підходи до прогнозування і планування на підприємствах персоналу та визначення обсягів підготовки кадрів у професійно-технічних закладах. Колишня система планування чисельності кадрів не відповідає потребам ринкової економіки, а сучасна є неефективною. Тому потрібно розробити новий механізм визначення перспективної потреби підприємств у робочій силі.

Відомо, що планування за часів СРСР здійснювалася цілеспрямовано, з урахуванням потреб у цих кадрах на державному рівні. Така система також не була досить ефективною, адже тогочасні автори наголошували, що планування відтворення кваліфікованої робочої сили за професіями буде реальним тільки в тому випадку, якщо здійснювати його на рівні районів, міст і регіонів [2, с. 54].

Сьогодні суб'єкти господарювання самостійно визначають загальну й додаткову перспективну потребу та функціональний розподіл працівників в межах підприємства. Однак, як свідчить досвід, усунення держави від участі в процесі планування та прогнозування розвитку трудового потенціалу суспільства, визначення обсягів професійного навчання кадрів у ПТНЗ відповідно до попиту на ринку праці та ринку освітніх послуг

негативно відбивається на ефективності професійного навчання та конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, не сприяє сталому економічному зростанню [3, 24].

Отже, на нашу думку, для забезпечення відповідності попиту та пропозиції на ринку праці потрібен дієвий механізм визначення перспективної потреби у робітничих кадрах, який має виглядати наступним чином. Функції планування та прогнозування повинні здійснюватися на кожному з підприємств. З метою уникнення невиконання таких заходів держава в особі обласних органів влади повинна щорічно здійснювати контроль за їх виконанням на підприємствах.

Зведена інформація повинна передаватись до галузевих управлінь, де має перевірятись їх достовірність. Основний контроль при цьому повинен здійснюватися на регіональному рівні. Цього можна досягти шляхом створення служби освітньо-професійного маркетингу в органах державної влади на регіональному рівні. Після цього скориговані дані повинні передаватись до Міністерства праці та соціальної політики. Одержані результати щодо перспективної потреби в робітниках за професійно-кваліфікаційним складом повинні щорічно публікуватись для того, щоб з ними мали змогу ознайомитись усі зацікавлені сторони: органи виконавчої влади, державної служби зайнятості, загальноосвітні навчальні заклади, школярі та їх батьки.

Література

1. Бондарчук К. Особливості визначення перспективної потреби у робочій силі в Україні / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 2. – С. 18-24.
2. Литвинов Є.А. Экономика підготовки кваліфіцированных рабочих кадров. – Кишинев.: Карте молдовеняскэ, 1981.
3. Савченко В. Методологічні основи визначення потреби у кваліфікованих кадрах / В. Савченко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 4. – с. 23-29.

Панченко В.А., аспірант
Полтавський університет споживчої кооперації України

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТОРГІВЛІ В РИНКОВИХ

УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

У сучасній Україні резервом відновлення динамізму економіки є трансформація системи відтворення з опорою на внутрішньоорієнтований сектор, у тому числі споживчу кооперацію [2]. Стратегічний розвиток українського суспільства як вагома складова передбачає активне реформування споживчої кооперації як соціально-економічної системи, що за своєю місією покликана реалізувати на ефективній економічній основі соціальне призначення [2].

Сучасна концепція управління організаціями, підприємствами споживчої кооперації у галузі торгівлі потребує формування теоретичних положень і практичних розробок щодо проблеми управління якістю торговельного обслуговування споживачів із врахуванням сучасних особливостей розвитку кооперативного сектору економіки. Це, в свою чергу, потребує дослідження розвитку організацій і підприємств торгівлі системи споживчої кооперації.

З'ясуємо загальний стан торгівлі у державі, який зокрема характеризується в Програмі розвитку внутрішньої торгівлі на період до 2012 року та даними офіційного сайту Державного комітету статистики України.

У 2008 р. оборот роздрібною торгівлі становив 449,3 млрд. грн. при реальному обсязі валового внутрішнього продукту 949,8 млрд. грн. За темпами підвищення валової доданої вартості у 2008 р. торгівля займала третє місце серед галузей економіки держави. Площа торговельних об'єктів протягом 2004-2008 рр. збільшилася на 35,3%, зокрема у містах – на 52%, за рахунок відкриття великих магазинів, а кількість роздрібних ринків зменшилася на 3%. Споживачі надавали перевагу стаціонарним торговельним об'єктам – питома вага реалізації товарів на ринках скоротилась у 2008 році до 26,3% обсягу продажу споживчих товарів.

У 2008 р. обсяг коштів, що надійшли до бюджету в результаті сплати податків і зборів підприємствами торгівлі складав 23 млрд. грн. (12,6% загального обсягу надходжень). Станом на 1 квітня 2009 р. загальний обсяг прямих іноземних інвестицій у сферу торгівлі становив 3,744 млрд. доларів США, або 10,3 відсотка обсягу іноземних інвестицій в економіку, що

на 1,5% більше обсягу іноземних інвестицій на початок 2009 року. За цим показником внутрішня торгівля займає третє місце після промисловості та фінансової діяльності.

Останніми роками в Україні відбуваються позитивні зміни у розвитку матеріально-технічної бази торгівлі. До них можна віднести такі: впровадження сучасних торговельних технологій, створення роздрібних торговельних підприємств, які за рівнем культури обслуговування покупців відповідають вимогам європейських стандартів, створення вітчизняних торговельних мереж, що здійснюють торгівлю під однією торговельною маркою, дотримуються єдиної стратегії діяльності, мають єдиний центр управління, координації та контролю.

Недоліками організації торговельної діяльності в державі є нерівномірне розміщення торговельних об'єктів у містах, стихійне закриття діючих та відкриття нових торговельних об'єктів без приведення у відповідність з генеральними планами населених пунктів; значне скорочення мережі хлібних, овочевих, книжкових, галантерейних магазинів, водночас надмірне відкриття аптек, магазинів із продажу ексклюзивного одягу, автотранспортних засобів, ювелірних виробів; зменшення кількості об'єктів роздрібної торговельної мережі в сільській місцевості, особливо у віддалених та малодоступних районах; практична відсутність системи торговельного обслуговування соціально незахищених верств населення. Останнім часом набувають особливої актуальності проблеми функціонування роздрібних ринків, де реалізуються здебільшого низькоякісні товари, зокрема фальсифікат.

У структурі економіки держави торгівля характеризується стійким зростанням. Провідною галуззю господарської діяльності системи споживчої кооперації є також торгівля.

Питома вага споживчої кооперації із продажу продовольчих товарів, враховуючи ресторанне господарство, в товарообороті України у 2008 р. становила 6,6%, у 2003 р. 7,3%. Організаційна структура системи споживчої кооперації, яка представлена в таблиці 1, відображає тенденцію до скорочення структурних одиниць системи (РСС, РСТ, СТ, ринків).

Таблиця 1

Організаційна структура системи споживчої кооперації

Структурний елемент	Кількість на відповідну дату	Абсолютне
---------------------	------------------------------	-----------

системи споживчої кооперації				відхилення	
	01.01.2004	01.01.2008	01.01.2009	2008 р. до 2004 р.	2008 р. до 2007 р.
Кримспоживспілка	1	1	1	-	-
Облспоживспілки	21	21	21	-	-
Райспоживспілки	247	228	222	- 25	- 6
Райспоживтовариства	205	200	197	- 8	- 3
Споживчі товариства	1849	1933	1911	+ 62	- 22
Ринки	622	506	482	- 140	- 24

Кількість пайовиків на початок 2009 р. становила 595,4 тисяч осіб.

Сьогоднішні умови становлення соціально-економічної системи споживчої кооперації вимагають розробки обґрунтованих теоретичних засад процесу управління в галузі торгівлі, що є можливим на основі встановлення загальних тенденцій діяльності. У якості економічного обґрунтування доцільно використовувати результати аналізу розвитку галузі протягом тривалого періоду, які дозволяють виявляти особливості, недоліки та проблеми організації торговельної діяльності в споживчій кооперації.

Література

1. Маркіна І.А. Методологія сучасного управління: [монографія] /І.А. Маркіна.–К.:Вища школа, 2001.–311 с.

Пасека А.С., аспірант
Київський національний економічний університет
ім. В. Гетьмана

ВИМІРЮВАННЯ ТА КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Розвиток економіки, подолання економічного спаду, забезпечення стійкого і потужного економічного зростання та підвищення національного добробуту залежать від подальшого підвищення продуктивності.

Спад продуктивності суспільної праці, що був допущений в 90-ті роки, повинний був стати прецедентом і сигналом для забезпечення відповідних рішучих заходів для подальшого уникнення подібних ситуацій. Однак, досі не розроблено чітких

рекомендацій щодо управління продуктивністю праці та створення відповідних інституційних умов для її підвищення. Це стало однією з причин початку кризових явищ в економіці України.

Праця є головним, базовим фактором виробництва, а продуктивність праці виступає комплексним показником ефективності економічної діяльності, тому доцільно дослідити залежність її від макроекономічного середовища окреслили актуальність цієї проблеми. Національний доход, або валовий національний продукт (ВНП), у разі підвищення продуктивності збільшується швидше, ніж показники витрат. Зниження ж продуктивності призводить до інфляції, пасивного торговельного балансу, повільних темпів зростання або спаду виробництва та до безробіття. Така ситуація нині характерна для України. Рівень продуктивності праці у народному господарстві та промисловості країни є досить низьким. Останнім часом спостерігається тенденція до його зниження, і, згідно з розрахунками, він становить у промисловості приблизно 10 % від рівня продуктивності і праці в США.

Як свідчить зарубіжний досвід, змінити таке становище можливо лише підвищенням продуктивності не тільки за рахунок оптимального використання ресурсів, а й створення рівноваги між економічною, соціальною та політичною структурами суспільства.

В цілому, вимірювання продуктивності праці здійснюється у відповідності з її змістом, через відношення результату виробництва товарів і послуг до затрат праці. При вимірюванні продуктивності праці важливо якомога точніше виразити результат виробничої діяльності, тобто обсяг вироблених матеріальних і нематеріальних благ.

Для вимірювання продуктивності праці на виробництвах подібної за профілем продукції можуть застосовуватись умовно-натуральні одиниці вимірювання продукції. Однак, при міжгалузевому порівнянні продуктивності праці натуральні і умовно-натуральні показники вже не підходять. Вони не можуть бути застосовані для співставлення результатів різнопрофільних виробництв, а отже і в макроекономічному регулюванні економіки, в чому і полягає їх недолік. Більш поширеним є вимірювання продуктивності праці можна шляхом вираження

результатів діяльності у грошових одиницях. При цьому для її порівняння в різних періодах використовують показники в співставних цінах. В якості показника обсягів виробництва країни може бути валовий внутрішній продукт (ВВП), чистий внутрішній продукт (ЧВП) як різниця між валовим внутрішнім продуктом та валовим нагромадженням основного капіталу (аналог на підприємстві – валова додана вартість за мінусом амортизаційних відрахувань). ЧНП в більшій мірі відображає віддачу живої праці. Однак, найбільш підходящим макроекономічним показником що відбиває ефективність живої праці найманих працівників та підприємців, є національний дохід (НД) – різниця між ЧВП і сукупністю непрямих податків.

Вимірювання продуктивності праці здійснюється у відповідності з її змістом, через відношення результату виробництва товарів і послуг до затрат праці. При вимірюванні продуктивності праці важливо якомога точніше виразити результат виробничої діяльності, тобто обсяг вироблених матеріальних і нематеріальних благ. Розрахувати сукупну продуктивність праці в Україні за 2000-2008 рр. можна скориставшись інформацією щодо річного фонду відпрацьованого робочого часу за даними річного звіту про працю за 2007 р., а фонд відпрацьованого робочого часу за 2000-2003 рр. та 2008 р. був порахований як добуток 48,7 робочих тижнів, 40 годин робочого часу в тиждень (відповідно до законодавства) та чисельності зайнятих у відповідний період та скоригований на середньозважену норму відпрацьовання робочого часу (86,2%).

Результати розрахунків продуктивності праці представлені в табл. 1.

Таблиця 1

Сукупна продуктивність праці в Україні за 2000-2008 рр.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ПП1 = ВВПреал. / Чис.зайн (тис. грн.)	8,4	9,3	9,7	10,6	11,8	11,9	12,8	13,7	13,9
ПП2 = ВВПреал. / Фонд роб. часу (грн.)	5	5,5	5,7	6,3	7,1	7,2	7,6	8,1	8,3
ПП3 = НД реал. / Чис.зайнятих (тис. грн.)	6,7	7,7	7,1	7,6	8,4	8,4	8,5	8,7	8,8
ПП4 = НД реал. / Фонд роб. часу (грн.)	3,9	4,6	4,2	4,5	5	5	5,1	5,1	5,2

Примітка: ПП 1...4 – продуктивність праці, розрахована за різними методами.

Отже, в цілому спостерігаємо позитивну динаміку продуктивності праці з 2000 по 2008рр, однак, вона носить нестійкий характер, а враховуючи останні світові тенденції, що пов'язані з економічною кризою, неважко передбачити суттєве падіння продуктивності праці, яке буде досить важко подолати без державної підтримки. В зв'язку з цим необхідно відновити облік продуктивності праці на макро- та мезоекономічному рівнях, що дозволить оперативно реагувати на її зміни, а також розробити чітку програму управління продуктивністю праці через створення організаційно-економічного механізму управління продуктивністю праці на макроекономічному рівні.

Пасєка С.Р., к.е.н., доц., Козюменко С.В., студент
Черкаський національний університет
ім. Б. Хмельницького

ІНВЕСТИЦІЇ В РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

В умовах глобалізації економіки місце країни у світовому господарстві визначається її інтелектуальним потенціалом та рівнем його використання. Нині одним із найбільш значущих глобальних процесів є інтелектуальний розподіл світу, що передбачає змагання між країнами за володіння найважливішим світовим ресурсом – людським інтелектом. Інвестиції у розвиток людських ресурсів є одним із основних чинників збільшення продуктивності, подолання фінансових труднощів та досягнення високих темпів економічного зростання. Підприємства, що постійно займаються питаннями інвестування у розвиток персоналу, відзначаються високими досягненнями та швидко здобувають вагомі конкурентні переваги. Тому пріоритетом економічної стратегії нашої країни сьогодні має стати накопичення кваліфікаційного потенціалу, що відбувається, перш за все, шляхом безперервного розвитку і навчання персоналу підприємств та організацій.

Інвестиції підприємства у розвиток персоналу – це усі види майнових та інтелектуальних цінностей, що спрямовані на розвиток працівників з метою майбутнього збільшення

продуктивності персоналу і, як наслідок, – приросту прибутку підприємства та досягнення соціального ефекту.

Інвестиції в людський капітал мають певні особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій.

1. Віддача від інвестицій у людський капітал, як на макро-, так і на мікрорівні, залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони приносять віддачу. Але слід враховувати, що якісніші і триваліші інвестиції приносять, як правило, більший і триваліший ефект.

2. Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигоднішими як для окремої людини, так і для підприємства та суспільства в цілому.

3. Характер, масштаби і види інвестицій в людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями суспільства, менталітетом народу. Наприклад, рівень освіти і вибір професії дітьми значною мірою залежать від сімейних традицій, професії та рівня освіти їхніх батьків.

4. Особливістю людського капіталу є те, що в процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду (навіть без спеціальних інвестицій). Тому зношування людського капіталу відбувається (при правильному його використанні) значно повільніше порівняно з фізичним капіталом. Якщо ж у процесі використання людського капіталу підприємство буде постійно здійснювати додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров'я тощо, то його якісні й кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) можуть покращуватися протягом майже всього трудового життя людини.

5. Інвестиційний період фізичного капіталу (в середньому 1,5-2 роки) значно коротший у порівнянні з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12-20 років.

6. Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини – власника цього

капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, в тому числі й економічної. Тому капіталовкладення в людину відрізняє вищий, ніж для звичайних капіталовкладень, ступінь ризику та невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від затрат принципово неможливо оцінити з тією самою точністю, що й для фізичного капіталу.

7. Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти.

8. Не будь-які інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними і суспільно доцільними. Наприклад, витрати, пов'язані з навчанням кримінальної діяльності, з вихованням антисоціальних рис характеру, не можна визнати інвестиціями в людський капітал, оскільки вони приносять шкоду суспільству і не сприяють розвитку людини.

Необхідність значних інвестицій у розвиток персоналу підприємств, сьогодні, обумовлюється низкою наступних причин:

- в умовах зростаючого динамізму ринкових перетворень, виходу на зовнішні ринки постає проблема пошуку додаткових джерел підвищення конкурентоспроможності;
- на ринку праці підприємства не завжди можуть задовольнити свої специфічні потреби у працівниках необхідної кваліфікації;
- застосування на підприємствах нових технологій, особливо інформаційних, вимагає від працівників специфічних знань, умінь та навичок;
- дотримання принципів економічної ефективності витрат вимагає підвищення продуктивності праці за допомогою реалізації заходів з розвитку персоналу підприємств;
- переоцінка корпоративних цінностей, що відбувається на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки, «штовхає» підприємства до реалізації безперервного розвитку свого персоналу.

Здійснюючи витрати на розвиток персоналу, кожне підприємство прагне отримати від них якомога більшу віддачу,

перш за все, у вигляді приросту прибутку. Тому обчислення та розмежування за окремими групами інвестицій у розвиток персоналу підприємства є особливо важливим, оскільки дозволяє ефективно налагодити інвестиційні процеси з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, і, як наслідок, – максимізувати фінансові результати діяльності суб'єкта господарювання.

Пасічник М.С., студ. гр. ФК-07-2
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМА БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Проблема безробіття сьогодні досить важлива. Статистика свідчить, що на середину 2009 р. безробітними були 2010,4 тис. чол. Кожному з них необхідно виплачувати допомогу по безробіттю, на що витрачаються кошти, які могли б бути використаними для інших цілей (на освіту, охорону здоров'я), і яких так не вистачає у державному бюджеті. Слід також усвідомлювати, що безробіття вважається, з одного боку важливим стимулятором активності працюючого населення, а з іншого – великим суспільним лихом.

Проблема безробіття гостро постала в Україні, як і в багатьох інших країнах, після розпаду СРСР, пасивних та невдалих спроб реалізувати економічні реформи. Проте якщо у країнах Центральної і Східної Європи рівень безробіття сягнув одразу понад 10 % робочої сили впродовж перших років економічних перетворень, то в Україні він зростає значно повільніше: починаючи з 1991-го до 2007 року рівень офіційно зареєстрованого безробіття не перевищив 5% (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка чисельності зареєстрованих безробітних в Україні
(серед усього економічно активного населення працездатного віку)

Показник	1991	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Чисельність зареєстрованих безробітних (тис. осіб)	7,0	126,9	1155,2	1008,1	1034,2	988,9	981,8	881,5	759,5	642,3

Рівень зареєстрованого безробіття, %	0,1	0,5	4,1	3,7	3,7	3,5	3,5	3,1	2,7	2,3
--------------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

За даними Державного комітету статистики України в 2004 році безробітне населення працездатного віку (за методологією МОП) в середньому становило 1888,2 тис. осіб, в 2005, 2006, 2007, 2008 роках і січні-червні 2009 року – 1595,2; 1513,7; 1416,7; 1424, 0; 2007,9 тис. чол. відповідно. Тобто, починаючи з 2004 року кількість безробітних зменшувалась до 2007 року. А вже в 2008 році в середньому по Україні безробітного населення працездатного віку стало на 7,3 тис. осіб більше, в 2009 році його стало значно більше на 583, 9 тис. чол., що є негативним явищем (рис. 1).

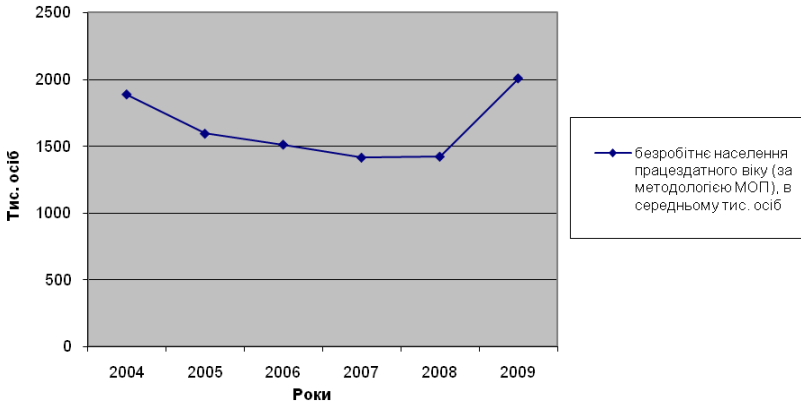


Рис 1. Динаміка чисельності безробітного населення працездатного віку (за методологією МОП) в Україні

В Україні впродовж усього періоду спостереження показники рівня безробіття, визначеного за міжнародною методологією, помітно перевищують офіційно зареєстровані. При цьому слід зауважити, що й у нашій країні частина осіб, які працюють у незареєстрованому секторі ринку праці, прагнуть набути статус безробітного (у зв'язку з необхідністю документального підтвердження низького рівня доходів для отримання субсидій). Унаслідок цього частина офіційно зареєстрованих безробітних де-факто працевлаштовані та мають джерела доходів, а множини безробітних, визначених за національною й між-

народною методологіями, хоч і перетинаються, але не поглинають одна одну.

Суспільне виробництво України перенасичене робочою силою. За підрахунками спеціалістів, потенціальний її надлишок – надзайнятість – становить 18-20%. Це означає, по-перше, що з кожним роком процеси вивільнення робочої сили торкатимуться все більшого числа людей і цілих колективів, по-друге, треба змінювати пріоритети у системі заходів регулювання безробіття. По-третє, необхідно визначити, який рівень безробіття для України є допустимим.

Сучасна система заходів щодо регулювання безробіття в Україні включає: розвиток розгалуженої системи державної служби зайнятості; професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів; надання підприємцям субсидій, премій та податкових пільг для найму додаткової робочої сили або переведення частини працівників на скорочений робочий день; державну підтримку нетрадиційним сферам зайнятості; стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації й подальшого працевлаштування додаткової робочої сили; залучення приватного (як вітчизняного, так й іноземного) капіталу в райони зі стійким рівнем безробіття; регулювання можливості працевлаштування за кордоном, приєднання України до міжнародного ринку праці; стимулювання осіб, що отримують державну допомогу, до пошуку робочих місць; безвідсоткові кредити, що надаються безробітним, які започатковують власний бізнес тощо.

Перелік наведених заходів свідчить, що ця система не виконує головного завдання – боротьби з соціальним утриманством. З дев'яти заходів тільки останній стимулює започаткування власного бізнесу. В той же час перетворення України у розвинену соціальну державу не можливо без кардинальної зміни відношення всіх органів управління, у тому числі і державної служби зайнятості, до стимулювання розвитку малого бізнесу. Необхідним є використання широкого кола засобів – від організації ринкових досліджень до створення бізнес-інкубаторів. Але це тема вже інших досліджень.

Література

1. Ковтун Р. М. Проблеми безробіття в Україні та шляхи їх вирішення / Р.

М. Ковтун // Актуальні проблеми економіки. – 2003. - №9. – С. 172-184.

2. Волкова О. В. Ринок праці: навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / О. В. Волкова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.

3. Бицюра Ю. Аналіз безробіття в Україні / Ю. Бицюра // Географія та основи економіки в школі. – 2004. - №5. – С.4-6.

4. <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Петренко А.М., студ. гр. МД-2-06
ХарІ НАДУ при Президентіві України

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Головним завданням будь-якого підприємства є насамперед отримання прибутку та конкурентних переваг на ринку. Важливою умовою досягнення поставленого завдання є ефективність праці персоналу, яка в свою чергу залежить від організації діяльності та механізмів мотивування працівників підприємства.

Методи і способи мотивації пройшли довгу історію еволюційного розвитку. Упродовж багатьох років домінуючою була модель грубого фізичного примусу до праці, а вже потім – моделі стимулювання праці відповідно до її продуктивності. Великий внесок в розвиток теорій мотивації було зроблено такими зарубіжними вченими, як Е.Мейо, Д. Макгрегором, А. Маслоу, Д. Мак Клелландом, Ф. Герцбергом, Л. Портером, Е. Лоулером та ін. Серед російських та українських науковців цією проблемою займалися А. Єгоршин, Осовська Г.В., Осовський О.А, Колот А. М. та інші.

Мета написання цієї статті полягає у визначенні необхідних методів мотивації персоналу задля збільшення продуктивності його праці.

Мотивація праці здійснюється у двох формах – матеріальній та нематеріальній.

Сьогодні для більшості українців робота є не більше як джерело отримання доходу. В цьому випадку більш дієвими стають саме матеріальні методи мотивації [3].

У заробітній платі як формі доходів найманих працівників

закладено значний мотиваційний потенціал. Намагання людини поліпшити свій добробут, задовольнити різні потреби спонукає її до активної трудової діяльності, підвищення якості своєї робочої сили, повної реалізації свого трудового потенціалу, більшої результативності праці. За таких умов заробітна плата має стати основною ланкою мотивації вискоєфективної праці через установлення безпосередньої залежності заробітної плати від кількості і якості праці кожного працівника, його трудового внеску.

Для диференціації заробітної плати слід застосовувати тарифну систему оплати праці. В даному випадку рівень заробітної плати буде залежати безпосередньо від складності роботи (кваліфікація, відповідальність), умов праці (шкідливість, важкість, інтенсивність), кількості праці (в межах норми, понадурочний час), та результатів праці (виконання норм виробітку, якісних показників).

Окрім виконання основного завдання – диференціації оплати залежно від складності праці і стимулювання зростання кваліфікаційного рівня працівників, вона має стимулювати й індивідуальні результати їхньої праці (виробіток).

В середині 70-х років чільне місце в теорії і практиці організації заробітної плати зайняла концепція гнучкого тарифу, на основі якої англійськими спеціалістами було розроблено динамічну модель заробітної плати. Відповідно до цієї моделі, тариф має нести основне стимулююче навантаження. Структура заробітної плати визнана оптимальною, де: тариф – 85%, періодична премія за індивідуальні досягнення – 10% і премія за результати діяльності підприємства в цілому – 5%. Кожен з елементів відіграє свою роль у системі стимулювання: перший – має заохочувати працівників не тільки до збереження отриманих результатів, а й залежати від них, другий – повинен стимулювати працівників докладанням додаткових зусиль пов'язаних із навчанням, опануванням нових технологій тощо, третій – має стимулювати колективні зусилля, та виховувати у персоналі дух співробітництва з фірмою.

Індивідуалізація оплати праці потребує запровадження методів оцінки заслуг та постійного їх удосконалення. Зарубіжний досвід свідчить про доцільність використання багатофакторних методів оцінки заслуг. При цьому вибір

факторів має тісно пов'язуватися з родом діяльності, функціональними обов'язками, характером продукту праці тощо. У США, за свідченням фахівців, фірми найчастіше використовують такі фактори, як результативність роботи, її якість, своєчасність виконання, метод роботи, ініціативність, дотримання техніки безпеки, стиль роботи, адаптація до робочого місця тощо.

За оцінкою спеціалістів у сфері менеджменту персоналу, нині в країнах з розвинутою економікою більшість працівників віддає перевагу нематеріальній мотивації.

До пріоритетних напрямів посилення мотивації слід віднести заохочення вільним часом. Практика свідчить про значний стимулюючий ефект додаткових відпусток за специфічні умов праці, за результати праці, що суттєво відрізняються від нормативних. Слід зауважити, що використання нетрадиційних форм регулювання робочого і вільного часу слід обережно, тому що в окремих випадках їх застосування може привести до проблем організаційно-економічного характеру.

Ще одним методом заохочення вільним часом може виступати перерозподіл робочого часу у вигляді гнучкого або ковзного графіку. Цей метод дуже поширений у західноєвропейських країнах. Так, уже на початку 80-х років його використовували 75% фірм Франції, 69% – Нідерландів, 68% – ФРН, 66% – Швеції. Реалізується він шляхом надання працівнику можливості самому визначати початок, закінчення і тривалість робочого дня, але за умови дотриманням норм робочого часу, обов'язкового виконання встановлених трудових норм (завдань), збереження нормального ходу виробничого процесу. Звичайно, що право працювати у вільному режимі надається лише організованим та дисциплінованим працівникам [2].

Також до нематеріальних методів мотивації можна віднести – мотиваційні подарунки, які продемонструють працівникові оцінку його досягнень з боку керівництва; програми навчання, медичного обслуговування, страхування життя за рахунок компанії, організації відпочинку, харчування тощо, які підвищують статус компанії в очах персоналу, оскільки він бачить турботу про себе з боку керівництва [1].

З огляду на вищенаведене, можна стверджувати, що знання

мотивів, установок, ціннісних орієнтирів трудової поведінки, того заради чого працює персонал і кожний працівник окремо, дає змогу створити систему стимулів працівників для досягнення конкретних цілей підприємства на основі підвищення результативності праці. А детально розроблена система оплати праці, яка враховує особистий внесок кожного працівника, і від якого безпосередньо залежить обсяг матеріальної винагороди, дозволить досягти працівником задоволення від своєї діяльності, що може відобразитись на зростанні його продуктивності праці в майбутньому.

Література

1. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – Н.Новгород: НИМБ, 2003. – 320 с.
2. Колот А.М. Мотивация персонала: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337с.
3. Осовська Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту: Підручник. Видання 3-є, перероблене і доповнене. – К: «Кондор», 2006. – 664с;

Плешков П.Г., к.т.н., доц., Савеленко І.В., асист.
Кіровоградський національний технічний університет

ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ЕКОНОМІЇ ЕНЕРГОРЕСУРСІВ В ЕНЕРГОСИСТЕМІ УКРАЇНИ

Ухвалення технічних рішень, пов'язаних з розвитком і експлуатацією великих виробничих систем зв'язано з урахуванням того, що дані системи незамкнуті, не можуть розглядатися в цілому і тому проектуються і досліджуються по частинах, а створюються, експлуатуються і розвиваються з урахуванням взаємозв'язків їх з іншими енергетичними, технологічними системами. Оптимізаційні розрахунки в таких умовах або неможливі, або недоцільні. Для електроенергетичних систем ці особливості найбільш характерні в завданнях ухвалення рішень з урахуванням надійності.

У системах споживання енергії можна значно зменшити можливі наслідки порушення нормального режиму їх роботи і не допустити розриву зовнішніх виробничих зв'язків з постачальниками сировини і споживачами готової продукції підприємств, що беруть участь в процесі регулювання енергоспоживання.

Таким чином, необхідно вирішити задачу раціонального використання що є, включаючи і резерви споживачів енергії [1].

Дослідження, що проведені з урахуванням технологічних особливостей промислових виробництв різних галузей промисловості показали, що реальні втрати (збитки) конкретних споживачів визначаються трьома основними складовими:

- некерована зупинка об'єктів виробництва, через відключення електроприймачів;
- незаплановані зупинки та пуски об'єктів виробництва;
- руйнування технологічних зв'язків між відключеним і іншими об'єктами виробничої системи.

Оскільки створення ефективних моделей для оцінки кількісних показників нормативів для кожного споживача практично нереально, пропонується враховувати результати експертного опиту фахівців, які в змозі більш менш об'єктивно судити про можливі і доцільні значення необхідних нормативів для сукупності споживачів [2].

Для визначення економічних наслідків порушень електропостачання необхідна побудова економіко-математичних моделей порушення виробничого процесу з урахуванням впливу імовірнісних чинників і неповноти інформації на кінцевий результат розрахунку - величину очікуваного збитку.

Результати проведених досліджень показали, що реальні можливості зниження навантажень споживачів за умови збереження випуску продукції у багатьох випадках перекривають потреби енергосистеми.

Вирішення задач управління навантаженням представляє великі труднощі через нестачу початкової інформації про параметри, що пов'язані з різноманіттям і особливостями технологічних процесів виробництва продукції. Певні складнощі пов'язані з неузгодженістю інтересів енергосистеми і споживачів. Оскільки основні втрати несе споживач, у енергосистеми немає прямої зацікавленості в їх зниженні.

При переході до ринкової економіки, збільшується небезпека розходження інтересів суб'єктів ринкових відносин з макроекономічними і соціальними цілями всієї системи господарювання. Така постановка проблеми приводить до необхідності аналізу не тільки вертикальної ієрархії, але і

горизонтальних зв'язків, які по суті і формують енергетичний ринок. При цьому необхідно використовувати державний вплив на суб'єктів енергоринку, які полягають в

- виробленню законодавчих актів, що регулюючих і обмежують дію ринкових механізмів (нормативи, регуляції цін, антимонопольні заходи);
- економічній дії на виробників і споживачів енергії (тарифами, податками, кредитами, дотаціями).
- Перехід до ринкової економіки в енергетиці висуває ряд нових проблем, пов'язаних з вдосконаленням обліку економічних аспектів в завданнях, що вирішуються з урахуванням надійності і можливостей економії енергоресурсів:
 - розробки територіально диференційованих по рівнях напруги, надійності, сезонах року, днях тижня і часу доби тарифів;
 - розробки організаційних мерів по зміні режимів енергоспоживання;
 - пошуку оптимальної структури інвестиційних механізмів;
 - розподіли прибутку між суб'єктами управління навантаженням, що виникає при зміні режимів енергоспоживання.

Для підтримки необхідних режимів енергосистеми повинні використовуватися тільки економічні методи, що стимулюють споживачів до підвищення рівня надійності енергосистеми. Одним з таких стимулів є розробка системи пільг по оплаті спожитої енергії.

Аналіз можливих ситуацій в реальних виробничих системах дозволяє узагальнити вимоги до надійності їх зовнішнього енергопостачання з урахуванням тривалості введення режиму регулювання, періодичності його, глибини обмеження. Це служить підставою для узгодженої зміни графіка навантаження з одночасною мінімізацією економічних наслідків зміни нормального режиму енергоспоживання.

Розгортання робіт по раціональному управлінню навантаженням висуває завдання організації спеціальних служб для проведення маркетингових досліджень. Знання технологічних особливостей виробничих систем і умов функціонування енергосистеми дозволить знаходити взаємоузгоджені варіанти рішень, що задовольняють обидві

сторони.

Розширення можливостей техніко-економічних рішень, що відображають взаємовплив виробників і споживачів енергії, істотно підвищить ефективність енерговикористання.

Література

1. Папков Б.В. Применение экспертного метода при оценке ущербов от отказов электроснабжения // Электрические станции, 1985, № 12. С. 51 - 52.
2. Червонный Е.М., Кованова И.В., Папков Б.В., Щеголькова Т.М. Принципы нормирования и рекомендации по созданию нормативов надежности электроснабжения промышленных предприятий // Методические вопросы исследования надежности больших систем энергетики. Вып. 37. Киев. 1989. С. 99 - 107.

Полтавець М.М., викл.

Кіровоградський національний технічний університет

ЕНЕРГЕТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД

Майже двадцять років Україна іде шляхом ринкових реформ. Як показує досвід минулих років, не можливо адаптувати колишню систему управління діяльністю підприємства до умов ринку, які швидко змінюються. Це викликає необхідність розробки нових підходів, які б адекватно відображали зміни, що відбуваються і наповнювали новим змістом функції управління підприємством.

Існує багато факторів, які гальмують і ускладнюють реформування процесів не тільки на конкретних підприємствах, а й в економіці країни в цілому. Особливе місце серед цих факторів займає зростання цін на енергетичні ресурси, що випереджає зростання цін на продукцію інших галузей народного господарства. Тому ефективне використання енергоресурсів повинно стати нормою для кожного підприємства. Згідно з вимогами міжнародних стандартів якості ISO 9000 управління енергетичними ресурсами повинно стати важливою складовою системи управління якістю на підприємстві. З технічної сторони питання вирішується успішно: сучасні технології дозволяють зробити процес виробництва продукції енергоощадливим, тим самим знизивши

питому вагу витрат на енергію в собівартості, за рахунок використання сучасного обладнання, зменшення втрат енергії, використання альтернативних джерел енергії. На законодавчому рівні прийнято ряд законів, направлених на активізацію процесу енергозбереження (Закон України «Про енергозбереження», Енергетична стратегія України на період до 2030 року). Проте система управління енергетичним забезпеченням промислового підприємства так і не отримала відповідного розвитку.

Необхідність поглиблення досліджень, пов'язаних з розглядом процесу енергетичного забезпечення в якості об'єкта управління, визначається тим, що виникають нові питання про місце цього процесу в загальній сукупності економічних процесів промислового підприємства, про його внутрішній зміст, підходи до класифікації.

На практиці можуть бути використані два підходи до вдосконалення тієї або іншої частини механізму цілісної системи управління: організаційної структури, функцій, кадрів, технічних засобів - локальний і системний. Локальний підхід припускає дослідження і розвиток якої-небудь певної, окремо взятої частини системи управління, наприклад: організаційної структури, функцій управління, кадрів, або навіть окремої складової цих елементів. Проте далеко не завжди прийняті рішення узгоджуються із завданнями вдосконалення інших, суміжних з нею частин, і це пов'язано з втраченими можливостями для системи в цілому. У випадку системного підходу кожна окрема частина або її елемент розглядається у взаємозв'язку і взаємозалежності з іншими частинами системи управління, і таким чином враховуються інтереси всіх її частин, вносяться поліпшення в цілісну систему управління, в механізм, що відображає її динаміку.

Виходячи з вище викладеного і враховуючи, що служба енергетичного забезпечення промислового підприємства утворює складну систему підрозділів, функціонування яких взаємопов'язане і взаємообумовлене, кращим для вирішення завдань із вдосконалення управління є системний підхід.

Для визначення загальної спрямованості і змісту системного підходу, на нашу думку, необхідно розробити чотири блоки рішень: аналітичний, теоретичний, концептуальний, методичний.

Аналітичний блок рішень має на меті: здійснити аналіз теоретичних положень, що містяться в спеціальній літературі, методичних рекомендаціях. Це дасть можливість виявити їх сильні і слабкі місця, виділити невирішені і дискусійні питання, використовувати і при необхідності розвивати результати попередніх досліджень в інтересах завдання, що вирішується; оцінити стан практики управління процесом енергетичного забезпечення в питаннях, що стосуються організаційної структури і економічного механізму управління. Аналіз дозволить виявити слабкі сторони практики і звернути на них увагу в ході розробки рекомендацій; оцінити експертним шляхом організаційну ефективність рішень, що мають практичну спрямованість.

Основний зміст *теоретичного блоку* питань, що вимагають подальшого наукового опрацювання, полягає в дослідженні процесу енергетичного забезпечення з погляду загальної теорії систем; теоретичному аналізі складу і змісту системи управління (організаційної структури, функцій, класифікації процесів енергетичного забезпечення і власне ресурсів як об'єктів управління); класифікації організаційних структур; обґрунтуванні підходу до побудови економічного механізму внутрішньовиробничого управління в контексті загальної теорії систем.

Концептуальний блок питань включає обґрунтування ієрархічного підходу до постановки цілей, які повинні бути досягнуті в процесі енергетичного забезпечення виробництва, цілей системи управління, цілей окремо взятих функцій управління; обґрунтування загального підходу і принципів формування організаційної структури управління процесом енергетичного забезпечення; розробку принципів, на яких повинні ґрунтуватися інтеграція функцій і економічний механізм управління; обґрунтування підходу до оцінки ефективності системи управління процесами енергетичного забезпечення.

Блок методичних рішень об'єднує рекомендації, що стосуються побудови «дерева цілей», розробки організаційної структури служби енергетичного забезпечення, трансформації цілей в систему конкретних економічних показників; розробки методики матеріального стимулювання колективів за результати

роботи; розробки методики оцінки цілеспрямованості функціонування системи управління.

Використання запропонованого підходу дасть можливість вдосконалити систему управління енергетичним забезпеченням промислового підприємства, що в свою чергу відкриває нові резерви економічного зростання за рахунок значної економії паливно-енергетичних ресурсів.

Поперечна Т., студ. гр. ЕК -05-2
Кіровоградський національний технічний університет

СУТНІСТЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ

Процеси глобалізації світової економіки, а також європейський вибір України, призвели до посилення конкуренції як на світовому, так і на внутрішньому ринку. В Україні проблеми конкурентоспроможності вітчизняної продукції та національної економіки набагато гостріші, ніж у розвинених країнах світу. Неконкурентоспроможність багатьох вітчизняних технологій, продукції, послуг не дає змоги ефективно включитися у систему світових господарських зв'язків. Перевага в загальному експорті країни сировини та напівфабрикатів і надто мала частка наукомісткої продукції зумовлюють низькі темпи економічного зростання і значну залежність експорту країни від кон'юнктури товарного ринку. Проте будь-яких спеціальних заходів принципового характеру щодо підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки поки що не вжито. Тим часом навіть в умовах наявності несприятливих факторів добробут країни має зростати за рахунок експорту товарів і послуг, тому державні органи України і безпосередньо її господарюючі суб'єкти стоять перед необхідністю вирішення проблеми конкурентоспроможності.

Отже, конкурентоспроможність вітчизняної продукції та послуг - обов'язкова умова експорту, а її забезпечення - національна потреба країни. Це означає, що вирішуватися проблеми конкурентоспроможності повинні у всіх сферах діяльності, на всіх управлінських рівнях, з використанням усіх

можливих шляхів і важелів господарського механізму.

Особливо це стосується галузей машинобудівного комплексу, які є фондоутворюючими і від рівня розвитку яких значно залежить конкурентоспроможність вітчизняної економіки. Про це переконливо свідчить низька активність товаровиробників цих галузей у зовнішньоекономічній діяльності. Неконкурентоспроможність вітчизняної продукції машинобудування, особливо в аграрній сфері, не дає змоги Україні конкурувати в боротьбі за ринки збуту з розвиненими країнами світу. А це свідчить про те, що кардинальному підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної продукції сільськогосподарського машинобудування немає альтернативи. Загалом, конкурентоспроможність – здатність підприємства до реалізації конкурентних переваг, які дають йому змогу ефективно розвиватися порівняно з іншими підприємствами на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Проблеми конкурентоспроможності у всій своїй багатогранності знаходяться в фокусі уваги науковців і фахівців, починаючи з самого початку існування ринкової економіки. В різні часи питаннями конкуренції та конкурентоспроможності займалися такі провідні вчені як А.Сміт, М.Портер, І. Ансофф, А.А.Томпсон, А.Дж.Стрікленд, Р.А.Фатхутдінов, О.Б. Чернега, Д.Ю.Юданов та інші.

Метою даної статті є теоретичне осмислення сутності конкурентоспроможності продукції.

У ринковій системі господарювання категорія конкурентоспроможності є однією з головних через те, що в ній концентровано відображаються економічні, науково-технічні, виробничі, організаційно-управлінські, маркетингові та інші можливості не лише окремого підприємства, а й у цілому економіки країни. Ці можливості реалізуються у товарах і послугах, що протистоять суперницьким аналогам як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

За класичним визначенням М.Портера, "конкурентоспроможність – це визначене сукупністю факторів положення товаровиробника на внутрішніх і зовнішніх ринках, віддзеркалене через сукупність показників" [1, с. 15].

Н.П.Гончаров уточнює це визначення: "конкурентоспроможність – це обумовлене економічними,

соціальними і політичними факторами стале положення країни або товаровиробника на зовнішньому і внутрішньому ринках, яке віддзеркалюється через показники, що характеризують його стан та динаміку” [2, с. 45-46].

На наш погляд, найбільш узагальнююче і універсальне трактування конкурентоспроможності дано в роботі Р.А.Фатхутдінова: “конкурентоспроможність - це властивість об’єкту, яка характеризується ступенем реального або потенційного задоволення ним конкретних потреб у порівнянні з аналогічними об’єктами, що представлені на даному ринку. Конкурентоспроможність визначає спроможність витримувати конкуренцію у порівнянні з аналогічними об’єктами на даному ринку” [3, с. 23].

Аналіз відомих визначень конкурентоспроможності, частина з яких згадувалася вище, та існуючих уявлень про предмет дослідження дозволяють виділити цілий ряд моментів, важливих для уточнення даного поняття і визначення його місця серед інших економічних категорій:

1) конкурентоспроможність продукції - це міра її привабливості для споживача;

2) привабливість продукції визначається ступенем задоволення сукупності різнопланових, іноді суперечливих вимог;

3) склад вимог, їхня пріоритетність залежить як від виду продукції, так і типу її споживача;

4) конкурентоспроможність як економічна категорія має релятивістську природу, тому що розглядається щодо конкретного ринку і конкретного аналога;

5) конкурентоспроможності властивий динамічний характер - її має сенс розглядати лише стосовно до конкретного моменту часу, з урахуванням змін у часі ринкової кон’юнктури;

6) проблема конкурентоспроможності відноситься лише до нестаціонарного недефіцитного ринку, що знаходиться в нерівноважному стані;

7) конкурентоспроможність залежить від стадії життєвого циклу, на якій знаходиться розглянутий товар.

Резюмуючи сказане, можна запропонувати таке визначення: "Конкурентоспроможність - це властивість об’єкта, що має певну частку відповідного ринку, яка характеризує ступінь

відповідності техніко-функціональних, економічних, організаційних і інших характеристик об'єкта вимогам споживачів, визначає частку ринку, що належить даному об'єкту, і перешкоджає перерозподілу цього ринку на користь інших об'єктів".

З приведеного визначення випливає наступне:

- цілком конкурентоспроможною може бути визнана тільки така продукція, яка характеризується показниками, що не поступаються (принаймні) відповідним показникам іншого аналогічного товару в умовах конкурентного ринку;

- основою для оцінки конкурентоспроможності будь-якого виду продукції має бути комплексне дослідження ринку, що дозволить не просто визначити деякий абстрактний "базовий зразок", але і правильно оцінити місце аналізованого об'єкта на даному ринку в зіставленні з аналогічними оцінками реальних і можливих суб'єктів ринку;

- при придбанні товару споживач зупиняє свій вибір на тому зразку серед аналогічних, котрий найбільшою мірою задовольняє його потреби. Кожна потреба, незалежно від того, чи відноситься вона до сфери виробництва, чи до сфери споживання, характеризується сукупністю параметрів, що описують область її існування і зміст необхідного корисного ефекту. Для того, щоб розглянутий вид продукції був придатний для задоволення даної потреби і становив інтерес для покупця, він також повинний мати комплекс відповідних параметрів. Можна вважати ідеальним випадок, коли сукупності параметрів товару і параметрів потреб збігаються. Тому для виготовлення конкурентоспроможної продукції виробник має прагнути максимально точно прогнозувати потреби потенційного покупця;

- для покупця товару винятково важливе значення має величина витрат, необхідних для задоволення відповідних потреб. Загальну суму витрат при аналізі конкурентоспроможності називають "ціною споживання";

- частка фірми на ринку залежить від потенціалу конкурентоспроможності товару в даний момент часу: високий потенціал здатний порушити існуючу на ринку рівновагу чи змінити характер протікання перехідних процесів перерозподілу на свою користь, низький потенціал не здатний вплинути на

ринкові процеси.

Рівень розвитку економіки країни значною мірою визначається питомою вагою конкурентоспроможних товарів, що в ній виробляються. Обсяги їх виробництва і реалізації є також узагальнюючим показником життєстійкості підприємства, його уміння ефективно використовувати фінансовий, виробничий і трудовий потенціал.

Отже, конкурентоспроможність – це найважливіший показник рівня розвитку економіки (національної, галузевої, регіональної, підприємств), своєрідний рейтинг її у співвідношенні з лідерами світовими, національними, регіональними, який у кінцевому рахунку характеризує всі сторони соціально-економічного функціонування суспільства.

Література

1. Портер М. Стратегія конкуренції. Пер. с англ. - К.: Основи, 1998. - 390 с.
2. Гончаров Н.П. Роль маркетинга в конкурентных отношениях // Актуальные проблемы экономики – 2001. - № 11. – С. 44 – 49.
3. Фатхутдинов Р.А. Стратегический маркетинг: Учебник для вузов. – М.: Бизнес-школа, 2000. –640 с.
4. Цобер І.Ю. Підходи до оцінювання конкурентоспроможності підприємств // Актуальні проблеми економіки. – 2009. - № 6. – С. 151 – 155.

Пустовіт М.В., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

ВПЛИВ ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ КРАЇНИ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВІТЧИЗНЯНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Людські ресурси та трудовий потенціал, зокрема, є на сьогоднішній день одними з найважливіших ресурсів економіки. Рациональне використання трудового потенціалу належить до найважливіших завдань підвищення ефективності економічної діяльності та підвищення конкурентоспроможності підприємства. Розвиток і ефективне використання всіх чинників виробничого і невиробничого характеру, що впливають на забезпечення конкурентоспроможності та рівня її підвищення залежить й від національно-культурних особливостей

працівників, які відбиваються на їх трудовому потенціалі. Посилення сучасних міграційних процесів, міжнародного розподілу праці, виробничої і технічної спеціалізації і міжнародної кооперації привело до того, що підприємства дістали можливість наймати і залучати до своєї господарської діяльності людські ресурси практично з будь-якої країни. Із виникненням пропозиції іноземної робочої сили та її залученням, виникають не тільки нові вимоги до роботодавців, але й нові високі вимоги до конкурентоспроможності вітчизняних працівників. За даними міграційної служби України, кількість іноземців, що офіційно працюють на території України, за останні роки збільшилася практично удвічі. Таким чином, одним з чинників, що впливає на забезпечення конкурентоспроможності вітчизняного трудового потенціалу стає культурна різноманітність пропозиції робочої сили на ринку праці України.

У зв'язку з цим актуальним представляється розгляд і вирішення проблем аналізу впливу інтернаціоналізації людських ресурсів країни на конкурентоспроможність вітчизняного трудового потенціалу.

Метою дослідження є виявлення впливу інтернаціоналізації людських ресурсів країни на конкурентоспроможність вітчизняного трудового потенціалу.

Значний вклад в дану область наукового знання в іноземній літературі внесли праці Р. Інгельхарта, До. Клакхона, Р. Люїса, С. Моріса, Т. Парсонса, Ф. Тромпенаарса, Ч. Хампден-Тернера, Г. Хофстеда і ін.

Основні результати дослідження автора в цьому напрямку базуються на тому, що саме високий рівень залученого іноземного трудового потенціалу буде створювати нові мотиваційні поштовхи до підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняного трудового потенціалу, у зв'язку з появою інтернаціонального конкурентного середовища. Таким чином, ми пропонуємо сформулювати визначення та сутність поняття «інтернаціональне конкурентне середовище» на ринку праці.

Інтернаціональне конкурентне середовище ринку праці – це результат і умови взаємодії великої кількості мультикультурних суб'єктів ринку праці, що визначає відповідний сукупний рівень

економічного суперництва і можливість впливу окремих економічних агентів, зокрема іноземних суб'єктів на загально ринкову ситуацію. При цьому, основною за впливом на національну конкурентоспроможність трудового потенціалу, складовою інтернаціонального конкурентного середовища, буде виступати загроза появи нових іноземних конкурентів та інтернаціональне суперництво між собою. На нашу думку, *інтернаціоналізація людських ресурсів підприємства* - це процес формування мультикультурного персоналу підприємства і залучення людських ресурсів через міжнародну кооперацію.

Автор стверджує, що національно-культурні особливості людських ресурсів, інтернаціоналізація трудового потенціалу на різних рівнях є одним з найважливіших факторів у підвищенні конкурентоспроможності саме національного трудового потенціалу. В результаті аналізу такого впливу можна виділити дві основні групи чинників, що мотивують вітчизняних працівників підприємств підвищувати власну конкурентоспроможність, як у рамках конкурентного середовища на ринку праці, так і в рамках окремого підприємства, яке в результаті використання як національного, так і мультикультурного трудового потенціалу ставить за мету отримати додаткові переваги з використання культурних відмінностей працівників. Такими основними групами є: 1) Фактори культурного потенціалу людських ресурсів (Збільшення чутливості до культурних переваг зовнішніх ринків; Збільшення творчого потенціалу, активності, здатності до вирішення проблем, та інноваціям через інтернаціональне конкурентне середовище; Збільшення організаційної гнучкості та здатності до прогнозування попиту і швидкому реагуванні на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища; Збільшення джерел інформації у колективі). 2) Витратні фактори (Можливість наймати більш дешеву робочу силу; Можливість залучати спеціалістів через міжнародну кооперацію).

Під впливом цих факторів вітчизняні власники трудового потенціалу повинні захищати і покращувати його конкурентоспроможність та конкурентні позиції на ринку праці. Для підприємства з'являються нові відносно прямі вигоди, але це не дає йому стовідсоткової прямої конкурентної переваги, оскільки залучення інтернаціонального трудового потенціалу не

впливає на вирішення споживача про покупку. Ця політика каталізує конкурентні позиції вітчизняного трудового потенціалу, підтримує конкурентні переваги підприємства. Оскільки вітчизняним працівникам підприємства необхідно забезпечувати і утримувати конкурентну перевагу, їм доводиться захищати і покращувати свої конкурентні позиції. Отже, вплив від використання інтернаціональних людських ресурсів полягає не лише у виявленні сильних і слабких сторін власного вітчизняного трудового потенціалу, але і в їх посиленні у вигляді навиків і знань через формування мультикультурного персоналу. При цьому для підприємства першочерговим завданням у такій ситуації є оптимізація співвідношення кількості і якості вітчизняних та іноземних співробітників.

Ратніков Д.Г., здобувач

Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

РЕКОМЕДАЦІЇ ЩОДО РОЗРОБКИ ПРОГРАМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Потреба у підвищенні конкурентоспроможності вітчизняних працівників надзвичайно посилюється в умовах зростання впливу глобалізації, коливань світової кон'юнктури на ринках праці, товарів, капіталу, загострення конкуренції на світових ринках. Для регіональних ринків праці глобалізація несе як позитивні, так і негативні наслідки. З одного боку, вона може сприяти розширенню сфери застосування людської праці, виступати чинником міграцій, давати працівникам шанси отримати більш високооплачувану роботу. З іншого, – міжнародний капітал інтенсивно впливає на соціально-економічне регулювання рівня оплати та умов праці, трудову свідомість і моральні цінності, на сферу функціонування й монополізації галузевих та регіональних ринків праці, на сферу розвитку ринку робочих місць, породжуючи соціальні ризики неконкурентоспроможності для значної частини працюючих в регіоні. Останнє пов'язано з тим, що транснаціональні компанії часто не турбують проблеми трудової діяльності тих територій,

де вони розвивають свою діяльність.

В умовах такого агресивного глобального впливу підприємствам регіону реально загрожує згорання обсягів виробництва, скорочення чисельності працюючих, втрата соціальної захищеності для працівників. Одним із прикладів можуть слугувати проблеми ВО «Електрон», де в результаті прояву глобальних процесів у світових економічних відносинах ліквідовано понад 20 тис. робочих місць, або – енергетичні проблеми, текстильні та автомобільні протистояння, які періодично мають місце внаслідок інтервенції товарної маси. Крім того, в результаті втрати контролю органів влади національний та регіональні ринки стали відкритими для проникнення з територій збройних конфліктів, демографічно перенаселених територій азіатських країн значних потоків робочої сили – менш кваліфікованої та менш вимогливої до величини заробітку, умов праці і життя.

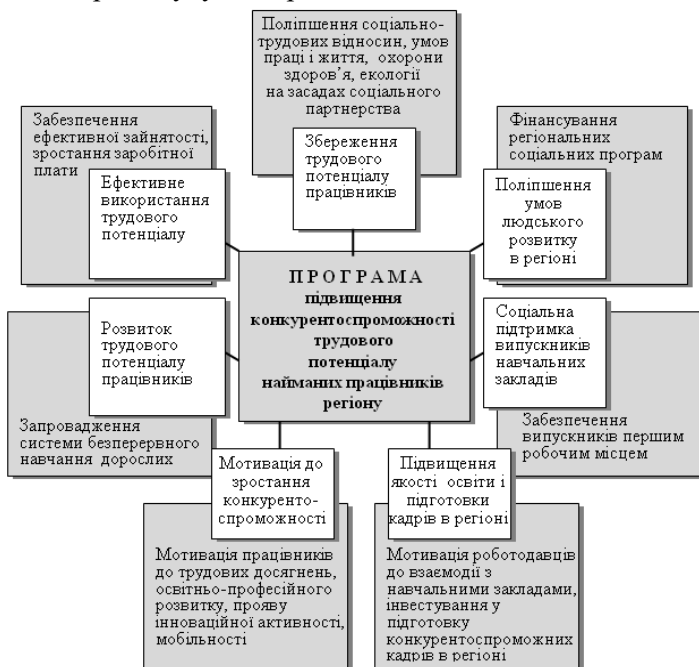


Рис. 1. Основні напрями програми підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу найманних працівників регіону

В цих умовах цілеспрямована підтримка та підвищення конкурентоспроможності працівників регіону уявляється вкрай необхідним завданням. Для його розв'язання важливо забезпечити: по-перше, державний захист регіональних пріоритетів у соціально-трудої сфері; по-друге, здійснення всеохоплюючого моніторингу соціальних явищ в регіонах одночасно з оцінкою конкурентоспроможності трудового потенціалу; по-третє, – розробку та реалізацію на засадах соціального партнерства Регіональної програми підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу найманих працівників регіону.

Головні завдання зазначеної Програми ми бачимо в тому, щоб засобами регіональної соціальної політики розв'язати проблему дешевизни робочої сили, непривабливих робочих місць в регіоні, захистити кваліфікованих працівників від втрати конкурентоспроможності на регіональному ринку праці, зупинити руйнівний процес перетворення регіону у постачальника дешевої робочої сили на західні ринки праці.

Кожен регіон України в залежності від ступеню соціально-економічного розвитку і фінансових можливостей має і матиме неоднакові важелі щодо реалізації Програми підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу у повному обсязі, однак її розробка і реалізація може стати реальною і корисною справою, сприяти позитивним зрушенням на регіональному ринку праці, спрацьовувати на інтереси конкурентоспроможності економіки регіону. Для цього є необхідним поєднання спільних зусиль органів влади на місцях, об'єднань роботодавців і профспілок. Помилковою і руйнівною уявляється в цьому сенсі поширена бездіяльність місцевих органів влади в питаннях соціального розвитку території, підвищення конкурентоспроможності кадрів. Така позиція перетворює регіони у території, непривабливі для праці і життя молодих фахівців, регіони їх втрачають, перетворюючись у постачальника дешевої робочої сили на ринки праці західних країн. В умовах, коли на порозі світової економічної кризи і загострення внутрішньополітичної та економічної нестабільності в Україні і власникам капіталу, і найманим працівникам загрожує ризик втрати конкурентних позицій та доходу, немає сумнівів в тому, що соціальне партнерство може

стати важливим інструментом пом'якшення такого ризику.

Резніченко О.О., викл., Насипайко Д.С., асист
Кіровоградський національний технічний університет

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Дослідження методів оцінки людського капіталу є вкрай необхідним, оскільки для розвитку людського капіталу головною прерогативою є підвищення вимог до професійних якостей працівників, створення умов для найкращого використання кожним працюючим власних здібностей, докладання зусиль працівника до вдосконалення своїх знань. Ефективне використання людського капіталу пов'язане як з успіхом окремого підприємства, так і з розвитком економіки України.

Проблеми розробки та використання методів оцінки людського капіталу вивчались в економічній літературі такими вченими, як А.Андерсен, У.Мерсер, Г.Аширова, М.Грейбіл, С.Дятлов, Р.Капелюшников, М.Критський, А.Саградов, О.Грішнова, В.Андріанова, М.Ажажа, В.Близнюк, О.Соловйова та інші. Однак єдиного підходу до оцінки людського капіталу підприємств поки що не вироблено.

Метою дослідження є пошук методів для оцінки людського капіталу підприємств.

Неефективність механізму зайнятості населення, низькі реальні доходи та інші несприятливі умови закладають підстави до загострення ситуації з використанням людського капіталу підприємств. Нові умови господарювання вимагають проведення ефективної трудоресурсної політики, розширення внутрішнього ринку, збільшення мобільної робочої сили. Сьогодні відбувається формування принципів «людинотворчого» етапу в соціальній політиці уряду, зумовленого необхідністю підвищення рівня продуктивного використання людського капіталу, що в змозі підвищити віддачу факторів виробництва. Людський капітал використовується у нерозривному зв'язку з соціальною сферою, яка поєднує в собі загальнонаціональні інтереси, відносини суспільства та

громадян, умови трудової діяльності та життя.

Доцільно запроваджувати стимули до зростання працездатності та працьовитості населення для задоволення об'єктивних потреб економіки.

В останні роки суттєво збільшилась кількість видань з проблем погіршення умов життя людей, забезпечення витрат на перепідготовку і виховання трудових ресурсів. Якщо витрати на відтворення людського капіталу оцінювати як будь-які витрати, наприклад, затрати інвестиційної діяльності, то можна визначити їх через застосування багатьох методів: методів фінансового й економічного аналізу (горизонтального, вертикального, трендового, аналізу відносних показників, порівняльного, факторного), статистичних методів (зведення і групування даних, спостереження, вивчення зв'язків між явищами, порівняння), методів матеріалістичної діалектики, економіко-математичних, економіко-технічних, економіко-статистичних, нормативних та інших методів.

Все більш вагомими стають проблеми суті людського капіталу. Вони і потребують розвитку комплексного підходу до вивчення характеру відтворення людських ресурсів, зокрема, до системи знань, рівня культури, системи управління трудовими ресурсами, тощо. Зрозуміло, що ці проблеми не можуть бути вирішені в рамках тільки економіки, подальше зміцнення якої залежить від людини. Зростає потреба у сучасному комплексі показників, що аналізують компоненти людського капіталу з кількісного та якісного боку. Адже всі його складові настільки пов'язані, що розгляд однієї з них значно зменшує об'єктивність аналізу.

Для характеристики професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей персоналу, мотивів до праці доцільно розробити анкету. Її можна використовувати для визначення параметрів працівників, їх вимог, оцінки діяльності, моральних якостей робітників. Можна визначити професійно-кваліфікаційний рівень за загальним для всіх категорій персоналу набором об'єктивних ознак – освіта, стаж роботи за спеціальністю, активність набуття професії і підвищення професійної майстерності. Кожну з цих ознак можна оцінити певною кількістю балів. Для оцінки ділових якостей робітників до уваги беруться найбільш універсальні ознаки, які істотно впливають на морально-психологічний клімат

у колективі та індивідуальну продуктивність праці. До групи таких ознак увійдуть: професіоналізм, здатність генерувати нові методи роботи, організованість, відповідальність, можливості контактів, творчий потенціал, психофізіологічні можливості тощо.

Ефективне управління персоналом є важливою ланкою в діяльності підприємства, особливо в умовах поглиблення економічної кризи. При порівнянні ефективності використання наявних людських ресурсів підприємств застосовується метод аналітичної оцінки людського капіталу, виявлення реальних можливостей працівників, активного використання переважно інноваційних організаційно-управлінських рішень.

Метод оцінки персоналу дає змогу підбирати і розставляти нових працівників, прогнозувати просування працівників по службі, раціоналізувати прийоми і методи роботи.

Дуже широко застосовується на практиці комплексна оцінка персоналу за бальною системою. За допомогою такої оцінки пропонується кількісно виміряти за допомогою балів найбільш істотні характеристики як самого працівника, так і виконуваної ним роботи. Оцінка результатів праці робітників передбачає вивчення взаємозв'язку стажу роботи і виробітку продукції. Перший крок – це групування робітників за стажем роботи, для чого виділяється п'ять груп з рівним інтервалом. Другий крок – розрахунок по кожній групі і в сукупності кількості робітників, середнього стажу роботи та середньомісячного виробітку продукції.

Підводячи підсумок, необхідно відзначити, що формування засад продуктивного використання людського капіталу відбувається через систему регулювання зайнятості, зростання рівня доходів населення, підвищення платоспроможного попиту та позитивні зрушення в економіці. Мобілізація всіх методів забезпечить створення нових робочих місць і відтворення людського капіталу.

Родічева І.С., аспірант
Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЮ

СЛУЖБОЮ ЗАЙНЯТОСТІ: МАКРОЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ

Державна служба зайнятості в Україні є основним контрагентом державної політики на ринку праці. Згідно з діючим законодавством, діяльність Державної служби зайнятості фінансується за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Саме розподіл коштів за різними напрямками використання на рівні Фонду і визначає пріоритетні напрямки діяльності самої служби зайнятості.

За міжнародною класифікацією фінансування політики на ринку праці може реалізовуватися за трьома основними напрямками [1]:

- фінансування послуг на ринку праці (витрати на інформаційні послуги та утримання органів, які здійснюють реалізацію політики на ринку праці);
- фінансування активних заходів політики на ринку праці (витрати, за рахунок яких фінансуються заходи активної підтримки безробітних або інших категорій населення, зокрема навчання, ротація робочих місць, стимулювання та підтримка зайнятості та реабілітація, пряме створення робочих місць, допомога у започаткуванні власної справи);
- фінансування заходів пасивної підтримки безробітних або інших категорій населення (витрати, які покликані компенсувати втрату заробітної плати, в основному, у вигляді допомоги по безробіттю, а також витрати, пов'язані із достроковим виходом на пенсію).

Визначення пріоритетності фінансування заходів активної або пасивної політики зайнятості можливе на основі застосування показника співвідношення витрат по окремих напрямках спрямування до обсягів ВВП (у фактичних цінах). Зазначений підхід не тільки дозволяє більш адекватно та повно відобразити структуру витрат, але також забезпечує можливість здійснення міжнародних співставлень.

Аналіз динаміки витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття свідчить про переважне спрямування цих витрат на реалізацію підтримуючих заходів (рис.1). Причому подібна ситуація характерна не тільки для України, але й для країн-

членів ЄС.

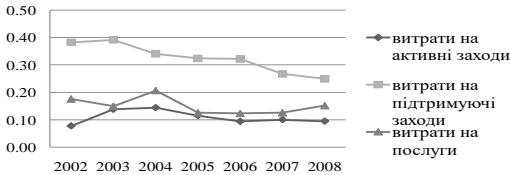


Рис. 1. Динаміка витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, у % до ВВП (розрахунки автора)

У цілому, протягом 2003-2008 років відбувалося загальне скорочення витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття по відношенню до ВВП з 0,69% до 0,50%. Це, перш за все, пов'язано із загальним скороченням кількості зареєстрованих безробітних протягом вищезазначеного проміжку часу, обумовленого макроекономічною стабілізацією. Разом з тим, з 2005 року спостерігається збільшення витрат на послуги, що є наслідком збільшення частки витрат на утримання адміністративного апарату Фонду у загальних витратах Фонду. У 2008 році майже 18% витрат Фонду було спрямовано на ці потреби.

Водночас необхідно зазначити, що найефективніше політика держави на ринку праці реалізується за допомогою активних заходів. Хоча в Україні протягом 2003-2004 років спостерігалось збільшення витрат на фінансування цих заходів, з 2004 року розпочався період їх зниження – з 0,14% від ВВП у 2004 році до 0,10% від ВВП у 2008 році. У порівнянні із середнім (по 27 країнам ЄС) рівнем витрат на фінансування активних заходів протидії безробіттю, рівень витрат в Україні залишається майже у 5 разів меншим. Однак, якщо розглядати ситуацію в нових членах ЄС, то в усіх них витрати на заходи активної політики є нижчими за середньоевропейські. У 2007 році цей показник коливався від 0,029% до 0,405% ВВП [2]. Для більш детального аналізу згрупуємо нових членів ЄС за двома показниками – «рівень витрат на активні заходи» та «рівень безробіття» (високі та низькі рівні визначалися відносно середнього рівня показників по 12

країнам).

Таблиця 1

Розподіл нових членів ЄС за рівнем витратків на активні заходи політики та рівнем безробіття

Високі витатки, високий рівень безробіття	Високі витатки, низький рівень безробіття
Польща Угорщина Болгарія	Литва
низькі витатки, високий рівень безробіття	низькі витатки, низький рівень безробіття
Словенія Румунія Мальта	Чехія Словакія Латвія Кіпр Естонія

Як ми бачимо, ефективна політика на ринку праці провадиться у 8 країнах із 12. У Словенії, Румунії, Мальти та Литви відзначається невідповідність між рівнем витрат на активну політику та рівнем безробіття. Якщо порівнювати Україну із новими членами ЄС, і враховувати її рівень безробіття 6,4% та витрати на активні заходи на рівні 0,10% ВВП, вона потрапляє до групи країн «низькі витатки, високий рівень безробіття». Поряд із цим, витрати на послуги в цих країнах є переважно нижчими, ніж в Україні. Це свідчить про необхідність перегляду засад фінансування активних заходів у бік збільшення їх частки у структурі витрат на політику на ринку праці.

Таким чином, структура витрат на реалізацію державної політики на ринку праці в Україні має суттєві перекося у бік збільшення витрат на утримання адміністративного апарату та у бік зменшення витрат на активні заходи. Саме у приведенні структури витрат до пропорцій більш розвинених європейських країн і міститься прихований резерв збільшення її ефективності. Це є однією із необхідних умов подолання впливу економічної кризи на сферу зайнятості.

Література

1. Eurostat [Electronic resource]. - Mode of access: - <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>. - Last access: 2009. - Title from the screen
2. Labour market policy database. Methodology. Revision of June 2006.

Романович О.В., студ. гр. ЕК-05-1
Кіровоградський національний технічний університет

СТРАТЕГІЧНІ ЗАВДАННЯ ТА ПРІОРИТЕТИ ДІЯЛЬНОСТІ ДОРОЖНЬОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Автомобільні дороги мають стратегічне значення для забезпечення життєдіяльності України. Від рівня розвитку дорожньої мережі та її стану залежать стійке зростання економіки країни, поліпшення якості життя населення, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних виробників, національна безпека, інтеграція країни у європейську транспортну систему.

Тому метою нашого дослідження стало визначення основних напрямків діяльності підприємств дорожньої галузі для підвищення їх конкурентоспроможності.

Як відомо, запорукою успішного розвитку і функціонування дорожньої галузі є її належне фінансування. Зважаючи на обсяги дорожніх робіт останніх років, треба зазначити, що таких темпів будівництва, реконструкції і ремонту автомобільних робіт Україна вже давно не бачила. На розвиток дорожнього господарства у 2009 році сформовано видатків у сумі 16,36 млрд. грн., зокрема з державного бюджету 14,9 млрд. грн., кредити міжнародних фінансових організацій – Європейського банку реконструкції та розвитку, Європейського інвестиційного банку та Світового банку – 1,46 млрд. грн.

Зокрема, безпосередньо на розвиток мережі та утримання автомобільних доріг загального користування спрямовано 11,5 млрд. грн., що на 6,2 млрд. грн. більше, ніж у минулому році (рис. 1).

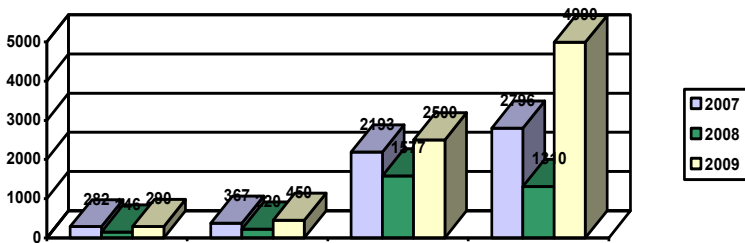


Рис.2. Обсяги робіт, виконані у 2008 р. та заплановані на 2009 р.

Загальна довжина автомобільних доріг, що планувалося побудувати й увести в експлуатацію після реконструкції та капітального ремонту у 2009 році, становить 740 км, що майже втричі перевищує минулорічні показники.

Укравтодором проводиться цілеспрямована політика впровадження сучасних матеріалів і технологій для забезпечення якості дорожньо-будівельних і ремонтних робіт. Ця політика є пріоритетним напрямом інноваційного розвитку дорожнього господарства, важливим фактором забезпечення якості автомобільних доріг.

Проте аналіз актів перевірок Дор'якості у більшості випадків свідчить про невтішні результати. Зростання інтенсивності дорожнього руху та підвищення осьових навантажень транспортних засобів призводять до прискореного руйнування дорожніх покриттів. На жаль, подальший їх ремонт часто проводиться поспіхом і неякісно, а витрачені на нього кошти лише марно «закочуються в асфальт». Все це негативно впливає на довговічність дорожніх конструкцій і безпеку дорожнього руху. Причини неякісного виконання робіт здебільшого залишились традиційними: невиправдано прискорені темпи ремонту або його тривала зупинка на фоні неприйнятних природно-кліматичних умов; повільне впровадження сучасних матеріалів і технологій або порушення останніх; низька кваліфікація персоналу підрядної організації; недостатній контроль і вимогливість замовників до її відбору при проведенні тендерів.

На сьогоднішній день має місце низька ефективність галузевої сертифікації. Створення двох органів сертифікації – Дор'якість та ДерждорНДІ – мало сприяти розвитку певної

конкуренції і підвищенню якості сертифікації. Насправді ж це не дало очікуваних результатів.

Тож пріоритетним напрямком розвитку дорожнього господарства країни слід вважати забезпечення високої якості будівництва, реконструкції, ремонту й утримання доріг на засадах комплексного вирішення даної проблеми.

1. Організаційні заходи:

- впровадження і забезпечення функціонування у дорожньо-будівельних організаціях систем управління якістю, які, згідно з вимогами ISO–9001, гарантували б високу ефективність вхідного та операційного (технологічного) контролю;

- підвищення вимог до організацій, що беруть участь у тендерах на дорожньо-будівельні роботи з точки зору наявності у них: високопродуктивної техніки, прогресивної технології, новітніх матеріалів і конструкцій, висококваліфікованих кадрів, а також відповідального ставлення до роботи;

- науково-технічне співробітництво з міжнародними і зарубіжними організаціями із сертифікації у дорожньому господарстві.

2. Удосконалення нормативно-технічного забезпечення:

- розробка та впровадження системи матеріального стимулювання усіх учасників дорожніх робіт за високу якість;

- удосконалення контрактної документації на укладення договорів з урахуванням як виконання дорожньо-будівельних робіт, так і гарантійних зобов'язань щодо здійснення їх подальшого супроводу;

- встановлення кількісних критеріїв фінансової відповідальності підрядників за неякісне виконання робіт в залежності від ступеня відхилень від вимог проектної і контрактної документації;

- чітке визначення ступеню відповідальності організацій, що здійснюють оцінку якості дорожніх робіт.

3. Кадрове забезпечення:

- поліпшення взаємодії з вищими навчальними закладами в області підготовки кваліфікованих спеціалістів;

- підвищення вимог до кадрів для дорожнього господарства при їх підборі;

- систематичне підвищення кваліфікації працівників дорожнього господарства через навчання, проведення науково-практичних конференцій, семінарів тощо.

Література

1. Андреев С.І. Чи ведуть українські дороги в Європу? // Дорожня галузь України. – 2009. – №1. – С. 40-42.
2. Андреев С.І. Щодо забезпечення якості автомобільних доріг // Автошляховик України. – 2009. – №1. – С. 24-26.
3. Підсумки роботи Укравтодору за 2008 рік, стратегічні завдання та пріоритети діяльності // Дорожня галузь України. – 2009. – №2. – С. 6-10.

Романюк Л.М., к.е.н., ст. викл.
Кіровоградський національний технічний університет

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управління будь яким підприємством включає управління персоналом, який є невід'ємною його складовою, від кваліфікації, досвіду роботи, бажання, результатів праці якого залежить ефективність господарювання.

Стратегія управління персоналом має охоплювати основні напрями кадрової діяльності: відбір, просування та розстановка кадрів за ключовими позиціями підприємства; оцінку персоналу; формування системи винагороди, яка забезпечує адекватну компенсацію та мотивацію поведінки персоналу на всіх рівнях; розвиток персоналу, що включає механізм підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання.

Аналіз теоретичних та практичних досліджень управління персоналом на конкретних підприємствах дозволяє сформулювати вимоги та принципи до розробки стратегії управління персоналом. Процес розробки стратегії управління персоналом, має: задовольняти поточні та передбачувати майбутні потреби підприємства; відповідати конкурентній стратегії підприємства, тобто забезпечувати залучення та розвиток персоналу з необхідною компетентністю.

До базових принципів стратегії персоналу слід віднести наступні: розвиток персоналу, здатного забезпечити конкурентні

переваги; стимулювання впливу соціально-економічних факторів на кінцеві показники ефективності діяльності підприємства; визначення оптимальної величини довгострокових інвестицій у розвиток стратегічного управління персоналом; застосування системи показників оцінки рівня компетентності; забезпечення соціального партнерства і довіри між роботодавцем і персоналом.

Виходячи із місії та діючої конкурентної стратегії підприємства слід визначити основні задачі в сфері управління персоналом. Наступним етапом є комплексна діагностика кількісних характеристик персоналу та існуючої системи управління кадрами. Виходячи із проведеного аналізу визначаються конкретні вимоги і завдання розвитку та розробляється стратегія управління персоналом. Вона є підґрунтям для розробки функціональних програм управління персоналом, стосовно всіх напрямків кадрової роботи. Далі відбувається безпосередній процес реалізації персонал – стратегії та контроль за її виконанням.

На сучасному етапі ефективне використання персоналу підприємства є головним фактором для досягнення бізнес-успіху та перемоги в конкурентній боротьбі як в тактичній так і в стратегічній перспективі, за умови, що поточне і стратегічне управління персоналом відповідає обраній стратегії підприємства.

Стратегія управління персоналом має відповідати цілям, які визначила обрана конкурентна стратегія підприємства. Фахівці з управління персоналом підкреслюють, що термін «стратегічна відповідність» означає розробку такої стратегії управління людськими ресурсами, яка б узгоджувалася з конкурентною стратегією компанії та сприяла її реалізації [1].

Вертикальна інтеграція – це зовнішня відповідність, що забезпечує зв'язок між конкурентною стратегією та стратегією управління персоналом [2]. Забезпечення вертикальної інтеграції має певні труднощі, оскільки різні рівні формулювання стратегії можуть ускладнювати процес прийняття рішення щодо стратегії управління персоналом, яка б найбільше відповідала конкурентним стратегіям.

Горизонтальна інтеграція досягається завдяки розробці цілісної, узгодженої сукупності взаємопов'язаних та взаємно підтримуючих напрямів політики і практики в сфері людських

ресурсів. Внутрішньої відповідності можна досягти шляхом використання загальноприйнятих процесів (наприклад, аналізу компетентності), які встановлюють загальні норми і дозволяють управляти ефективністю на основі визначення ролей, розвитку персоналу і систем винагороди. Якщо лінійні менеджери і менеджери з персоналу поділяють загальні цінності в питаннях кадрової політики, імовірність внутрішньої інтеграції підвищується. Цей процес ґрунтується на концепції «поєднання» [3].

Сучасний менеджмент має значну кількість методів, які сприяють забезпеченню інтеграції персонал – стратегії та конкурентної стратегії підприємства. Вони використовуються в рамках різних моделей управління персоналом, серед яких найчастіше застосовуються: модель формування високої відданості; модель формування високої ефективності; модель максимального залучення; модель стратегічного навчання; модель формування стрижневих компетентностей [3].

Забезпечення відповідності між персонал – стратегією та конкурентною стратегією підприємства має підвищити рівень його конкурентоспроможності, що в сучасних умовах є рушійною силою розвитку суспільства.

Причини, які перешкоджають досягненню внутрішньої відповідності, можуть бути викликані наступним: у практиків відсутнє розуміння потреби активного досягнення інтеграції; некомпетентність менеджерів та протидія персоналу змінам.

Під час стратегічних змін відбуваються зміни трьох важливих компонентів: зміна стратегії; зміна компетентності підприємства, включаючи систему, структуру, вміння, знання, навички; зміна поведінки персоналу, включаючи норми, поняття, цінності, моделі світу і розподіл влади [4].

Впровадження стратегії проходить без протидії, якщо вносити зміни в поведінку персоналу до того, як вони приведуть до змін організаційні основи. Після того як персонал ухвалив нову стратегію, а компетентність керівників досягла необхідного рівня, впровадження стратегії проходить без протидії.

Обґрунтованість цієї концепції залежить від того, наскільки правильно вважати персонал основою досягнення конкурентних переваг, тобто розглядати його як принципово важливий

стратегічний ресурс. Якщо прийняти це посилання за аксіому, надійність концепції стратегічного управління персоналом буде залежати від її практичного застосування та значущості досягнутих результатів.

Однак на практиці більшість вітчизняних підприємств не мають змоги застосовувати кращі світові та вітчизняні тенденції щодо кадрової політики та стратегічного управління. Це викликано складними умовами господарювання, зростаючими вимогами споживачів, браком коштів для підготовки висококваліфікованих кадрів. Очевидно також, що керівники підприємств настільки стурбовані питаннями елементарного виживання і адміністративної рутини, що всупереч здоровому глузду, не поспішають сформувати чітку конкурентну стратегію. На багатьох підприємствах України кадрова служба в основному відіграє адміністративну і допоміжну роль і недостатньо уваги приділяє стратегічним питанням. При такій ситуації, типовій для більшості українських підприємств, які керуються короткостроковими цілями, стратегічне управління персоналом здійснити буде важко, а тим більше практично реалізувати взаємозв'язок стратегії розвитку персоналу та конкурентної стратегії підприємства. Стратегічний підхід до персоналу може і повинен бути реалізованим виключно в середовищі, де вже впроваджені конкурентні стратегії.

Література

1. Wright, P. M. Towards a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management / P.M.Wright, S.A.Snell // *Academy of Management Review*. – 1998. – vol.23, p. 756-722.
2. Waker, J.W. *Human Resource Strategy* / J.W. Waker. - New York: Mc Graw-Hill, 1999.
3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. – М.:ИНФРА – М, 2002. – 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).
4. Ансофф И. Стратегическое управление / И.Ансофф: сокр. пер. с англ./науч.ред. и авт.предисл. Л.И.Евенко. - М.: Экономика, 1989. – 519 с.

Романюк Л.М., к.е.н., ст. викл., Коровко Н., студ. гр. ЕК-05-2
Кіровоградський національний технічний університет

СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

В умовах трансформації України науково-технічний прогрес,

стрижнем якого є інноваційна діяльність, перетворюється на вирішальний фактор соціально-економічного розвитку і відіграє провідну роль у вирішенні економічних, екологічних, соціальних та культурних завдань.

Україна стала на інноваційний шлях розвитку економіки. На користь цього свідчить значна кількість, прийнятих на державному рівні, законодавчих актів, зокрема, нова редакція Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», Концепція науково-технічного та інноваційного розвитку України, Закон України «Про інноваційну діяльність», Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» та ін.

Інноваційний напрям розвитку економіки створює сприятливі передумови для активізації науково-дослідної діяльності, проектування та розробки нововведень. Проте ситуація характеризується існуванням таких проблем як: брак коштів у господарюючих суб'єктів; відрив фінансового ринку та інвестиційних потоків від реального сектора економіки; відсутність чітко визначених та законодавчо закріплених державних пріоритетів в інноваційній політиці, що призводить до верховенства лобізму, а не державницького підходу при визначенні напрямів державної підтримки інноваційної діяльності.

Поняття інноваційно-інвестиційної діяльності полягає в удосконаленні системи формування інвестиційного потенціалу підприємства, пов'язаного з процесом планування довгострокового розвитку, під час розробки якого постає необхідність вибору напрямів інвестиційної діяльності підприємств та проведення відповідної маркетингової політики, розробки планів її фінансового забезпечення.

Інноваційний розвиток є визначальним чинником прогресу національної економіки. У зв'язку з особливостями економіко-політичного розвитку України як держави, процеси інноваційного розвитку необхідно розглядати з урахуванням наступних чинників: технічне і технологічне відставання від рівня розвинених країн світу; висока ресурсомісткість (енерго-, матеріало-, фондо- і трудомісткість) виробництва; низький рівень продуктивності праці; певна ізольованість у світовому науково-технічному і технологічному обміні; нераціональне

використання науково-технічного потенціалу тощо.

Під поняттям «регулювання інноваційно-інвестиційною діяльністю» доцільно розуміти управління вкладеннями інвестиційних ресурсів у процес, спрямований на впровадження науково-технічних розробок із метою освоєння випуску інноваційної конкурентоспроможної продукції та покращення її якості, постійне удосконалення технології виготовлення та зайняття підприємством відповідної ніші на внутрішньому і світовому ринках.

Складність регулювання інноваційно-інвестиційними процесами вітчизняних підприємств обумовлені кризовим станом науки, нестабільністю роботи наукових установ, низьким рівнем забезпечення підприємств прогресивною технікою, технологіями та ефективним використанням наявного виробничого потенціалу.

Як свідчить зарубіжний досвід, регулювання інноваційною діяльністю, підприємства провідних країн – США, Японії, Німеччини, Франції – використовують значні можливості державного стимулювання інноваційної активності, що дозволяє їм досягати високих темпів економічного розвитку.

Інноваційна політика визначає основні цілі, форми і методи діяльності держави в науково-технічній сфері. Інноваційна діяльність охоплює фундаментальні і прикладні наукові дослідження, а також доведення їх результатів до стадії практичного використання. Вона виконує ряд функцій:

1. Економічна – економія ресурсів в масштабах національної безпеки.
2. Соціальна – задоволення й ускладнення існуючих потреб.
3. Виробнича – впровадження нових технологій виробництва, організації управління.

Для забезпечення інноваційного розвитку промислових підприємств України та для реалізації зазначених функцій необхідно:

– активізувати співробітництво на макро- та мікрорівнях у сфері міжнародного науково-технічного кооперування. Це співробітництво має відбуватись на паритетних умовах на основі міждержавних угод або прямих двосторонніх договорів між іноземними та українськими юридичними особами, укладеними з дотриманням норм міжнародного права у цій сфері. Лише за цих умов можуть бути захищені державні

інтереси та права власника науково-технічної продукції;

– необхідно реалізувати заходи щодо забезпечення фінансування ресурсами пріоритетних напрямів наукових розробок, розширення джерел фінансування на основі спеціальних цільових, венчурних фондів, створення механізмів державного стимулювання ефективного використання приватних та іноземних інвестицій у наукомісткі галузі, у пріоритетні науково-технічні розробки, а також розширення форм інфраструктури інноваційного ринку (технопарки, технополіси, бізнес-інкубатори, наукові центри).

Руденко Ю.В., студ. гр. ФК-07-2

Кіровоградський національний технічний університет

АНАЛІЗ СПІВВІДНОШЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ І ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може опускатися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). За визначенням експертів Євросоюзу, мінімальна заробітна плата має становити 2,0 – 2,5 прожиткових мінімумів. Прожитковий мінімум – вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я, набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів і мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Підхід до визначення розміру мінімальної заробітної плати суттєво відрізняється в різних країнах залежно від їхнього економічного стану. В одних країнах розмір мінімальної заробітної плати орієнтується на прожитковий мінімум, в інших – на таку винагороду, що забезпечує працівникам і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень. Характерно, що в більшості країн з перехідними економіками, де, визначаючи рівень мінімальної заробітної плати, орієнтуються на прожитковий мінімум, вона виконує лише відтворювальну функцію. Мінімальна заробітна плата, що

встановлюється на рівні прожиткового мінімуму не забезпечує розширене відтворення робочої сили, що перешкоджає підвищенню її якості.

Цей недолік обумовив негативне ставлення Федерації профспілок України до існуючої в державі методики визначення прожиткового мінімуму. За розрахунками Федерації профспілок України, прожитковий мінімум в Україні має бути більше існуючого у 2-2,5 рази.

Відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму у Великобританії становить 6,4 : 1; Франції – 4,7 : 1; Латвії, Естонії, Польщі – 2,5 : 1. Україна значно відрізняється від цих розвинутих країн по рівню національного доходу на одного мешканця і частини заробітної плати у національному доході. Тому порівняємо співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні, Росії та Білорусі. У 2000 р. співвідношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму для працездатної особи в Україні перевищувало 31%, тоді як у Росії та Білорусі становило трохи більше 8%. Завдяки тому, що у Білорусі мінімальну заробітну плату переглядали доволі часто, це співвідношення динамічно зростало. Натомість у Росії цей показник довго перебував на досить низькому рівні. Лише у вересні 2007 р. у Росії рівень мінімальної заробітної плати різко зріс (із 1100 до 2300 рублів), тому у третьому кварталі 2007 р. співвідношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму збільшилося з 26,4 до 54,6%.

Загалом ці три країни майже наблизилися до давно очікуваної рівності мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму. Повна реалізація цього завдання буде залежати від майбутнього підвищення рівня мінімальної заробітної плати, що особливо актуально в умовах швидкого зростання номінальної середньої заробітної плати.

Таблиця 1

Співвідношення мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму в Україні, Росії та Білорусі, %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
Україна	31,3	35,6	38,4	50,7	61,3	57,8	72,5	74,9	81,4
Росія	8,2	15,3	17,1	17,4	23,1	22,1	20,2	54,8**	–
Білорусь	8,7	7,7	21,3	38,5	65,1	84,9	87,4	90,6	94,3

* – станом на 1 січня

** – третій квартал

Темпи зростання мінімальної заробітної плати в Україні є досить високими. Так, у 2005 р. мінімальна заробітна плата зросла на 26,7%, у 2006 - на 14,3%, а у 2007 - на 9,5%. Упродовж 2008 р. мінімальна заробітна плата в Україні зросла на 17,5% і досягла у грудні рівня 605 грн. З 1 квітня 2009 року становить 615 грн., з 1 липня – 625 грн., з 1 жовтня – 630 грн. З грудня 2009 року мінімальна заробітна плата повинна досягти розміру прожиткового мінімуму.

Рішення цієї задачі тільки перший крок держави на шляху створення ефективного механізму підвищення якості робочої сили, без чого неможливий подальший розвиток окремих підприємств різних галузей народного господарства в цілому.

Рябоволик Т.Ф., аспірант, Мажейка В.О., студ. гр. УП-07
Кіровоградський національний технічний університет

ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ЕКОНОМІЧУ СТІЙКІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Останнім часом спостерігається усвідомлення зростаючої важливості інноваційної складової економіки. При цьому справедливо наголошується особлива роль малого і середнього бізнесу в генерації і комерціалізації нововведень. На урядовому рівні розробляються як окремі програми підтримки інноваційного бізнесу, так і комплексні механізми розвитку національних і регіональних інноваційних систем. Інноваційна діяльність відіграє вирішальну роль в максимізації прибутку підприємства, головного чинника його економічної стійкості.

В сучасній економічній літературі не склалося чіткого визначення поняття «економічна стійкість», яка залежить від інноваційної діяльності, а також висловлюються різні думки про набір показників, що дозволяють її визначити; дані обставини зумовили певний науковий інтерес до дослідження цієї проблеми. Зокрема, багатьом аспектам цієї проблеми присвячені роботи таких вчених як: А.І.Кузнецова, Б.А.Райсберга,

В.Н.Семенова, І.Н.Омельченка, Н.І.Єсінова, П.Ю.Буряк, Ю.Б.Рубіна і інших.

Вивчення літератури і практичного досвіду показує, що відсутня універсальна методика визначення впливу інноваційної діяльності на економічну стійкість підприємства, відсутні оптимальні критерії її оцінки. Дискусійними залишаються питання визначення резервів зростання «економічної стійкості» підприємства. Недостатнє дослідження названих вище проблем зумовила актуальність даної теми.

Інформація про підприємство повинна бути можливо більш повною, з тим щоб потенційний інвестор міг переконатися в його надійності, стійкому положенні на ринку та інноваційно направленому в своїй діяльності.

Як вже зазначалося, основою стабільності положення підприємства на ринку є його стійкість, а на стійкість підприємства впливають різні чинники, зокрема:

- положення підприємства на фінансовому ринку;
- виробництво продукції, що користується попитом;
- якість продукції;
- потенціал підприємства в діловій співпраці;
- ступінь залежності від зовнішніх кредитів і інвесторів;
- наявність неплатоспроможних дебіторів;
- інноваційна діяльність;
- ефективність господарських і фінансових операцій.

З урахуванням чиннику інноваційна діяльність, стійкість може бути:

- внутрішньою,
- зовнішньою,
- загальною (цінковою),
- фінансовою.

Підприємство, як відкрита система, забезпечує досягнення своєї внутрішньої мети - отримання прибутку - за рахунок стійкого положення на ринку, тобто економічної стійкості, та інноваційної діяльності. Оскільки інновації як результат інноваційної діяльності, з одного боку, повинні бути орієнтовані на краще, більш повне задоволення запитів споживачів, а з іншого - на отримання певного економічного ефекту у вигляді прибутку для підприємств, що ініціюють їх розробку і упровадження, тим самим зміцнюючи економічну стійкість

підприємства на ринку.

Досягнення поставлених стратегічних і тактичних цілей багато в чому залежить від факторів різного характеру. При прийнятті управлінських рішень щодо економічної стійкості, інновацій, важлива чітка класифікація факторів і виявлення їх змісту. Фактори, що їх формують діляться на внутрішні і зовнішні.

На формування інноваційної діяльності та економічну стійкість впливає: по-перше, розширення номенклатури реалізованої продукції. Стосовно вже функціонуючого підприємства розширення номенклатури продукції можливе тільки по двох напрямках: за рахунок випуску нової продукції або за рахунок вдосконалення продукції, що вже випускається. Очевидно, що як перший, так і другий напрям, що забезпечує розширення номенклатури продукції, в кінцевому результаті веде до збільшення прибутку, а отже й укріпленні фінансової стійкості підприємства на ринку, оскільки сукупність робіт, пов'язаних з розробкою, освоєнням і поліпшенням вже вироблюваної продукції по своїй суті є інноваційною діяльністю, а одержання прибутку в ході реалізації продукції є запорукою економічної стійкості;

по-друге, максимізація ціни, по якій реалізується продукція. Можливість збільшення ціни реалізації продукту напряму залежать від попиту і пропозиції продукції. Слід зазначити, що здійснювана підприємствами і організаціями інноваційна діяльність і одержувані інновації є одним із засобів, за допомогою якого вони можуть забезпечити монопольне положення на ринку, тобто стійке положення на ринку. Практика свідчить, що на монопольну продукцію можна необґрунтовано завищувати ціну її реалізації, та в свою чергу отримувати підприємствам монополістам додаткові фінансові надходження та стійкість на ринку.

Щодо збільшення ціни реалізації продукту в умовах конкурентної боротьби, для аналізу доцільно використовувати матрицю «продукт – ринок», з якої видно, що можливість збільшення ціни реалізації продукції направлена на збільшення прибутку, що безпосередньо залежить від інноваційної діяльності підприємства, від чого залежить його економічна стійкість;

по-третє, мінімізація витрат на виготовлення і реалізацію одиниці продукції можлива тільки двома шляхами: за рахунок мобілізації резервів технології, що вже використовується та за рахунок освоєння нового технологічного ланцюга або нових елементів в старому технологічному ланцюзі;

по-четверте, максимізація обсягів реалізації продукції. Виділяють два базові напрями: збільшення обсягів реалізації старої продукції і нової. Таким чином, збільшення обсягів реалізації продукції також багато в чому досягається за рахунок відповідних інноваційних перетворень, що також впливає на економічну стійкість підприємств.

Такий підхід дозволяє не тільки вести аналіз стійкості підприємства, але і визначити незадіяні напрями інноваційної діяльності підприємства. При цьому, аналіз впливу інноваційної діяльності на стійкість підприємства або організації повинен йти за двома напрямими.

Перший напрям передбачає аналіз динаміки частки прибутку кожного продукту в загальному її обсязі. Тобто, керівництво підприємства повинне вживати заходи щодо послідовної зміни продукції і технологій, так, щоб забезпечити стійку норму прибутку, що у свою чергу досягається за рахунок активізації інноваційної діяльності.

Другий напрям передбачає поелементний аналіз приросту прибутку, який складатиметься з приросту прибутку за рахунок розширення номенклатури виробів, що випускаються, збільшення цін реалізації, зниження витрат на виробництво і реалізацію, а також за рахунок збільшення обсягів реалізації.

Виявлення фактичного положення справ на підприємстві в контексті забезпечення його стійкості служитиме основою для подальших інноваційних перетворень. Подібний аналіз дозволить не тільки позначити можливі напрями інноваційної діяльності, але і обґрунтувати, яке з них найбільш економічно ефективне.

Савеленко В.Т., викл.

Кіровоградський технікум механізації сільського господарства

Савеленко Г.В., асист.

Кіровоградський національний технічний університет

ОБГРУНТУВАННЯ ОПТИМАЛЬНИХ НОРМ МІНЕРАЛЬНИХ ДОБРИВ ДЛЯ ЗАПЛАНОВАНОЇ ВРОЖАЙНОСТІ

На сьогоднішній день, розвиток аграрного сектору є пріоритетним напрямом розвитку національної економіки, адже саме від його стану та ефективності діяльності сільськогосподарських товаровиробників залежить успішне вирішення однієї з найважливіших задач держави, а саме забезпечення її продовольчої безпеки. Підвищення ефективності агровиробництва потребує докорінного вдосконалення технологій вирощування сільськогосподарських культур, забезпечення їх необхідними матеріально-технічними та фінансовими ресурсами, чіткого виконання усіх технологічних прийомів у відповідні агротехнічні строки. Порушення технологічної дисципліни обумовлює різке зниження урожайності сільськогосподарських культур. Тому, першочерговим завданням для агроформувань на сучасному етапі є підвищення технологічного рівня виробництва сільськогосподарської продукції.

Застосовуючи мінеральні добрива, потрібно враховувати можливу їх негативну дію на навколишнє середовище та токсиколого-гігієнічні показники рослинної продукції. При внесенні високих доз азоту спостерігається нагромадження в продуктах рослинництва надмірної кількості нітратів, забруднення ними відкритих водоймищ і ґрунтових вод, а повітря - окислами азоту. Найбільш небезпечними для здоров'я людей і тварин є нітрити, а також утворені при їх наявності вторинні аміни, яким властива канцерогенна, мутагенна та ембріотоксична дія. Для створення еколого-токсикологічної безпеки при використанні азотних добрив потрібно не перевищувати рекомендованих норм. Кількість азотних добрив слід збалансувати з використанням фосфорних так, щоб співвідношення між ними не виходило за межі 1:0,8-1,2. Варто забезпечувати внесення і необхідної кількості калію, нестача якого викликає накопичення в рослинній продукції надлишку нітратів та нітритів, особливо при використанні азотних добрив в аміачній формі. Доцільно практикувати внесення азоту вроздріб, користуючись показниками ґрунтової та рослинної

діагностики, впроваджуючи у виробництво стійкі до нагромадження в урожаї нітратів сорти сільськогосподарських культур.

Визначення оптимальної потреби в добривах слід починати з детального аналізу ґрунтових і організаційно-господарських умов. Зокрема, необхідно з'ясувати, в якому полі сівозміни планується вирощування культури, по якому попереднику, встановити сортові особливості, кількість органічних добрив, внесених під попередник, скільки планується їх внести під вирощувану культуру, до якої агропромислової групи ґрунтів відноситься ділянка або поле сівозміни, абсолютні показники забезпеченості ґрунту рухомими формами фосфору і калію, а також методи їх визначення.

За наслідками агрохімічних аналізів, виконаних безпосередньо перед посівом, визначають планову врожайність, рівень культури землеробства, прогнозні погодні умови. Можливості ґрунту у формуванні планованого урожаю визначають по кожному елементу окремо. Для цього виписують конкретні показники забезпеченості ґрунту рухомими формами фосфору і обмінного калію і враховують різні методи визначення. Їх приводять до єдиного методу Чірікова [1] за коефіцієнтами і використовують як вихідні дані для розрахунків.

Спочатку встановлюють частину запланованого урожаю, для формування якої достатньо елементів живлення (окремо по фосфору і калію), що містяться в ґрунті, за середніх умов її обробітку, що склалися в зоні. Для цього використовують кількісно оцінені закономірності зміни урожаю залежно від вмісту в ґрунті поживних елементів щодо тієї агропромислової групи ґрунтів, до якої відноситься конкретна ділянка. По кожній такій групі вони мають вигляд:

$$Y'_{kim} = b \cdot x_{ir} + c,$$

де Y'_{kim} — частина планованого урожаю к-тої культури, для формування якої буде досить i -их форм елементів живлення ґрунту на m -ої агропромислової групи ґрунтів за середніх умов виробництва; x_{ir} — конкретний зміст i -их форм елементів живлення на r -ому полі (ділянці); b, c - коефіцієнти функцій (залежностей) зміни урожаю даної культури від вмісту

елементів живлення в ґрунті. Далі використовуючи функції зміни урожаю сільськогосподарських культур від рівня вмісту рухомих форм фосфору і обмінного калію у виробничих умовах найважливіших агровиробничих груп ґрунтів України (за середніх умов) Визначаємо можливий урожай по кожному з елементів живлення окремо

Оптимальну потребу сільськогосподарських культур в поживних елементах розраховують по величині тієї частини планованого урожаю, яка не забезпечена елементами живлення ґрунту на основі кількісних оцінених закономірностей їх витрати на формування урожаю. При цьому у функціях врахована закономірність подальшого збільшення витрати елементів живлення добрив на створення зростаючого розміру надбавки. Тому абсолютне значення y''_{kjr} не повинно бути вище економічно доцільного, а норма певного елемента не забруднювала навколишнє середовище.

Використання запропонованого методу розрахунків дозволяє підвищити врожайність, знизити затрати, скоротити час на розрахунки, враховуючи створення програми для визначення оптимальних норм для конкретних умов виробництва. Даний метод перспективний в плані впровадження ресурсозберігаючих технологій мінімального і нульового обробітку ґрунту.

Література

1. Справочник по определению норм удобрений под планируемый урожай/Ф.Е. Мосиук, А.П. Лисовал и др. – К.: Урожай, 1989. – 512 стор.

Савеленко В.Т., викл.

Кіровоградський технікум механізації сільського господарства

Савеленко Г.В., асист.

Кіровоградський національний технічний університет

ОПТИМІЗАЦІЯ РОЗРАХУНКУ ВРОЖАЙНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ КУЛЬТУР

Агропромисловий комплекс України – це велике міжгалузеве утворення, органічна частина економіки країни, яка включає сукупність галузей, пов'язаних між собою процесом

відтворення, основне завдання якого - забезпечення продовольчої безпеки країни, оптимальних норм харчування населення України, створення експортного потенціалу сировини й продовольства. Сфера його діяльності охоплює три чверті території України, на якій проживає третина населення і формується майже 60% фонду споживання, створюється до 20% ВВП.

Ефективне агровиробництво вимагає обґрунтування технологій вирощування сільськогосподарських культур – інформаційне забезпечення, наявність земельних ресурсів та забезпечення їх достатніми матеріально – технічними, трудовими та фінансовими ресурсами, якісне виконання технологічних операцій в оптимальні агротехнічні терміни. Значне різномаяття ґрунтово-кліматичних умов в Україні вимагає, при впровадженні новітніх технологій, враховувати багато різних факторів, що зумовлюють величину і якість сільськогосподарської продукції. Це викликає необхідність програму - вання врожаю – тобто, визначення його потенційно можливого рівня за наявними основними факторами і створення для рослин оптимальних умов протягом періоду вегетації. Такі розрахунки дають можливість оптимізувати затрати на виробництво сільськогосподарської продукції, враховуючи як рівень матеріально-технічного і фінансового забезпечення сільськогосподарських підприємств так, і значною мірою, вплив природно-кліматичних факторів.

Практично врахувати всі фактори під час програмування неможливо. Виходячи з досвіду при цьому доцільно обмежитись основними факторами, які зумовлюють урожай. До них треба віднести такі, як фотосинтетично-активна радіація (ФАР) — F , гідротермічний потенціал (ГТП) або біокліматичний потенціал (БКП) — Q , водозабезпеченість посіву — W , наявність азоту — N , фосфору — P , калію — K , атмосферне вуглецеве живлення — C , структура посіву — S , структурно-ґрунтова впорядкованість — L та сортонасінні властивості сорту чи гібриду - V .

Нормальний вміст вуглекислоти в повітрі, рівний 0,03 %, забезпечує врожай до 25 тонн абсолютно сухої маси. А тому, при врожаях у межах 250 ц/га, C приймають за одиницю.

Останні дев'ять факторів можна розділити на керовані і некеровані. До керованих належать N , P , K , S , L і V . Фактори F ,

Q і W (на суходолі) є некерованими. Виходячи з вище зазначеного, можливий урожай потрібно розраховувати за некерованими факторами, а точніше за фактором, який знаходиться в мінімумі

Процес розвитку рослин, як біологічного об'єкта, можна наближено описати математичною моделлю у вигляді полібіналу експонентно – степеневих функцій основних факторів, які впливають на формування врожаю.

Математична модель формування врожаю в бінальній формі має вигляд:

$$U = A_0 F_0^{B_1} W_0^{B_2} Q_0^{B_3} N_0^{B_4} P_0^{B_5} K_0^{B_6} S_0^{B_7} L_0^{B_8} V_0^{B_9} \exp \left[\begin{array}{l} B_1(1-F_0) + B_2(1-W_0) + \\ B_3(1-Q_0) + B_4(1-N_0) + \\ B_5(1-P_0) + B_6(1-K_0) + \\ B_7(1-S_0) + B_8(1-\gamma_0) + \\ B_9(1-V_0) \end{array} \right],$$

де A_0 – інтегральна константа перетворення розмірностей факторів математичної моделі. A_0 дорівнює теоретично можливому врожаю при оптимальних значеннях всіх врахованих під час розрахунків факторів.

$F_0, W_0, Q_0, N_0, P_0, K_0, S_0, L_0, V_0$ — відповідно фактори: ФАР, вміст води, гідротехнічний показник, азот, фосфор, калій, показник структури посіву, комплексний показник структурної впорядкованості ґрунту, індекс ефективності сортонасінних властивостей гречки, $B_1, B_2, B_3, B_4, B_5, B_6, B_7, B_8, B_9$ — показники степенів при відповідних факторах.

Математична модель для співвимірності різних за своїми розмірностями факторів представлена у відносній системі одиниць (тому при факторах проставлені індекси «0»).

Переведення факторів з іменованої у відносну систему одиниць проводять за формулою

$$X_{0i} = X_i / X_{iopt},$$

де X_i — числове значення фактора в іменованій системі одиниць (кДж, ос, мм, кг і т. д.); X_{iopt} — оптимальне значення фактора в іменованій системі одиниць (кДж, ос, мм, кг і т. д.); X_{0i} — числове значення фактора у відносній системі одиниць.

Оптимальні значення факторів установлюють на основі

досліджень. За оптимальне значення приймається таке значення фактора, коли залежність урожаю від цього фактора приймає максимальне значення.

Значення показників ступенів також визначають методами досліджень.

Таблиця 1

Значення показників ступенів B_1 залежно від значення факторів X_{0i}

Границі факторів	Значення показників
$F_0 = 0...1$	$B_1 = 50.38F^2 - 31.65F_0 + 5.39$
$W_0 = 0...1$	$B_2 = 42.23 W^2 - 20.13W_0 + 5.74$
$Q_0 \leq 0...0.8$	$B_3 = 1.27Q_0 + 0.95$
$Q_0 = 0.8...1$	$B_3 = 9.49Q^2 - 25.79Q_0 + 16.65$
$N_0 = 0...1$	$B_4 = -364.69N^2 + 266.79N_0 - 39.04$
$P_0 \leq 0...0.5$	$B_5 = 0.373P_0 + 0.067$
$P_0 > 0.5...1$	$B_5 = 8.35P^2 - 10.615P_0 + 3.675$
$K_0 = 0...1$	$B_6 = -1.58K^2_0 + 0.965K_0 - 0.155$
$S_0 = 0...1$	$B_7 = 71.9S^2 - 0.18S_0 + 6.05$
$L_0 = 0...1$	$B_8 = 0.149L^2 + 239.87L_0 - 131.95$
$V_0 = 0.5...1$	$B_9 = 345.63V^2 - 390.44V_0 + 113.11$

На основі даних таблиці 1 розроблена блок-схема алгоритму для математичної моделі розрахунку врожаю та програма для підрахунку ймовірного врожаю.

Керовані ж фактори необхідно підтримувати на оптимальному рівні. Зайва кількість керованих факторів (наприклад, N , P , K та інші) не може використовуватись рослинами і, крім того це приводить до погіршення якості продукції, забруднення навколишнього середовища, необґрунтованого збільшення затрат на виробництво.

Запропонований метод дає змогу оптимізувати розрахунки прогнозованого врожаю сільськогосподарських культур, розглянути різні варіанти матеріально-технічного забезпечення сільськогосподарських підприємств, підвищити рівень інформаційного забезпечення галузі.

Салига М.О., студент, Лисюк О.С., студент
Уманський державний педагогічний університет
ім. П.Тичини

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ОДНА ІЗ СКЛАДОВИХ

МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ

Трудова мотивація є однією з найбільш актуальних проблем, що мають місце у процесі трансформації економіки та формування нового якісного стану зайнятості, притаманного ринковим відносинам. Саме зміни у ставленні до трудової діяльності показують результативність перебудови форм власності та господарювання і, зрештою, дієвість ринкових механізмів. Однак нова трудова мотивація, позначена прагненням людей до раціональної зайнятості, виробляється у ринкових умовах не автоматично, а лише за наявності цілої низки сприятливих обставин, особливо тих, що впливають на соціальне самопочуття населення.

На сьогоднішньому етапі розвитку економіки України ще не сформований злагоджений механізм мотивації ефективної праці. Спад виробництва, інертність у проведенні структурної перебудови економіки та слабка зацікавленість працюючих в одержуваних результатах стали наслідком функціонування прийнятої раніше системи мотивації ефективної праці. Ця система базувалася на використанні моральних стимулів, які, на жаль, ефективні тільки протягом невеликого проміжку часу.

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Продумані до дрібниць системи матеріальних стимулів ґрунтуються на всебічному моніторингу економічних інтересів працівників, урахуванні умов їхньої праці і життя, сімейного стану, трудових навичок і є ефективним механізмом поєднання матеріальної заінтересованості персоналу і продуктивності його праці [1с.86].

Під матеріальною мотивацією слід розуміти прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Прагнення людини до поліпшення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці.

Матеріальну мотивацію трудової діяльності слід розглядати як похідну від комплексної дії низки макро- та мікроекономічних чинників, у тому числі: а) рівня заробітної плати та її динаміки; б) наявності прямої залежності рівня заробітної плати від кількості, якості результатів праці; в)

диференціації заробітної плати на підприємстві та в суспільстві в цілому; г) структури особистого доходу; д) матеріального забезпечення наявних грошових доходів тощо.

Існування ринку праці, динаміка і характер його розвитку в Україні впливають на формування такої стійкої тенденції серед багатьох роботодавців, як ігнорування мотивацією взагалі і матеріальною в тому числі. Причин цьому декілька. По-перше, державне регулювання заробітної плати через встановлення її мінімального розміру. Мінімум заробітної плати, встановлений законодавчо, не дає можливості людині задовольнити свої потреби на мінімальному рівні. За визначенням, мінімальна заробітна плата не дає права роботодавцям встановлювати заробітну плату працівникам нижче законодавчо затвердженого рівня (з 1 жовтня 2009 року мінімальна заробітна плата становить 650 грн.).

Як свідчить теорія і практика, висока заробітна плата справляє вагомий вплив на стабілізацію ефективного сукупного попиту на робочу силу, супроводжується посиленням мотивації та підвищенням продуктивної праці, зростанням платоспроможного попиту населення, інвестуванням економіки, а отже зростанням зайнятості та поліпшення її структури. А низька заробітна плата навпаки [2, с.9].

По-друге, не має заперечень факт, що керівниками бізнес-структур у багатьох випадках стали люди, які ніколи не вивчали питань менеджменту і, тим більше мотивації персоналу.

По-третє, тіньовий сектор економіки справляє свій негативний вплив на вирішення проблем мотивації праці.

Таким чином, можна сказати, що проблеми мотивації трудової діяльності багатовекторні, залежать від впливу державної політики щодо регулювання ринку праці та політики, яку проводять бізнес-структури.

Багато експертів та консультантів вважають суттєвим стимулом трудової діяльності участь у корпоративних рішеннях, наявність відчуття командної роботи, підвищення кваліфікації та професійного рівня, вміння визначити для кожного працівника таке місце в компанії, де він зможе максимально реалізувати свій потенціал.

Відсутність або недостатня увага до запровадження ефективного менеджменту та ігнорування проблем мотивації

праці мають серйозні негативні наслідки. Вони полягають у загостренні економічної кризи, падінні рівня та якості життя, спотворюють відношення до праці як однієї з найвищих людських цінностей, знижують якість трудового потенціалу, загострюють ситуацію на ринку праці.

Отже, заробітна плата є важливим фактором у мотиваційному механізмі, але вона повинна використовуватись в комплексі з іншими чинниками для забезпечення ефективного мотиваційного процесу.

Таким чином, мотивація праці є актуальним та складним процесом, потребує системного підходу, зваженого застосування різних методів та способів, прозорості та визначеності.

Література

1. Т.А. Замфірова. Теорії трудових відносин і мотивації праці//Економіка і держава. – 2007. – №7. – С. 86-88.
2. С. Шелешкова, Ю. Спасенко. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості // Україна аспекти праці. – 2006. – №2. – С.9-16.

Саравас В.О., студент
Призовський державний технічний університет

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Мета: проаналізувати стан інноваційної активності підприємств України, зокрема Донецької області.

Підвищення інвестиційно-інноваційної активності вітчизняних підприємств та залучення для подальшого розвитку економіки іноземного капіталу має визначальне значення на досягнення значних зрушень у процесі структурної трансформації економіки України. Інвестиційно-інноваційна діяльність держави, регіону та конкретного підприємства повинна стати чинником розвитку, який дозволить досягти реальних позитивних економічних і соціальних результатів та побудувати національну економіку, здатну сприймати і сприяти широкомасштабному використанню світових знань у всіх її

сферах й секторах. Головний зміст структурної політики держави, зокрема її інвестиційної складової, має полягати у формуванні в Україні та її регіонів інноваційної моделі економічного розвитку.

Показники інноваційної активності підприємств України наведені в табл.1.

Таблиця 1

Інноваційна активність підприємств України

Рік	Питома вага підприємств, що займалися інноваціями	Загальна сума витрат	У тому числі за напрямками				
			дослідження і розробки	придбання нових технологій	підготовка виробництва для впровадження інновацій	придбання машин та обладнання пов'язані з упровадженням інновацій	інші витрати
	%	млн. грн.					
2000	18,0	1760,1	266,2	72,8	163,9	1074,5	182,7
2001	16,5	1979,4	171,4	125,0	183,8	1249,4	249,8
2002	18,0	3018,3	270,1	149,7	325,2	1865,6	407,7
2003	15,1	3059,8	312,9	95,9	527,3	1873,7	250,0
2004	13,7	4534,6	445,3	143,5	808,5	2717,5	419,8
2005	11,9	5751,6	612,3	243,4	991,7	3149,6	754,6
2006	11,2	6160,0	992,9	159,5	954,7	3489,2	563,7
2007	14,2	10850,9	986,5	328,4	X	7471,1	2064,9
2008	13,0	11994,2	1243,6	421,8	X	7664,8	2664,0

Таким чином, існує тенденція до зниження активності інноваційної діяльності підприємств з 18,0% у 2002 р. до 13,0% у 2008 р, але у 2006 році був найгірший показник, який склав 11,2%.

Проаналізуємо стан інноваційної активності підприємств України на прикладі Донецької області.

Слід зазначити, що існує прямий зв'язок між розмірами підприємств і їхнім рівнем інноваційності (рис.1). Якщо підприємство інноваційно-активне, то йому необхідно мати необхідну чисельність персоналу.

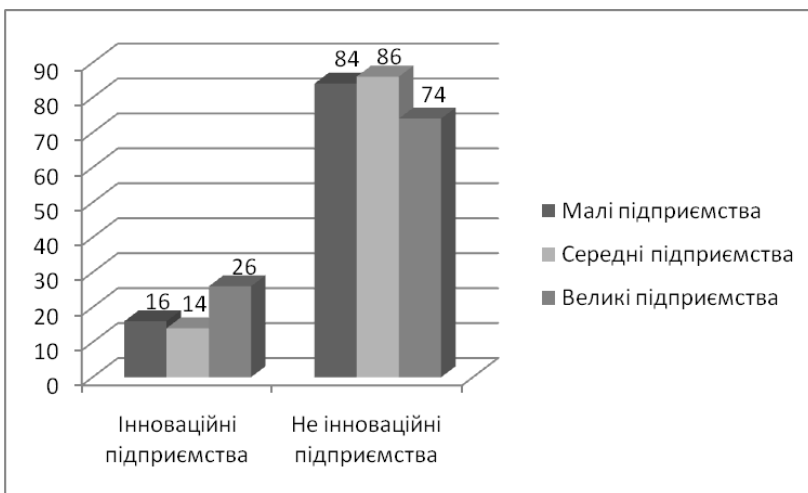


Рис. 1. Інноваційні підприємства та не інноваційні підприємства Донецької області за розмірами, як % від усіх підприємств відповідного розміру (2006 рік)

Як видно з рис.1, у Донецькій області переважають не інноваційні підприємства.

Здійснювати інновації підприємствам Донецької області перешкоджали численні фактори. Було запропоновано дев'ять різних факторів для оцінки їх впливу. На діаграмі (рис. 2) представлено частку інноваційних підприємств, які вважали, що ці фактори суттєво впливали на їхнє рішення розвивати інноваційні проекти або стримували здійснення інноваційної діяльності протягом трьох років.



Рис. 2. Розподіл підприємств Донецької області за найбільш

важливими факторами, що перешкождали здійсненню інновацій, як % від усіх підприємств (2006 р.)

Як видно з рис. 2, найбільш суттєвими причинами не здійснювати інноваційну роботу є фінансові і ринкові перешкоди.

Отже, спад інвестиційно-інноваційної активності підприємств обумовлений такими причинами: загостренням ресурсних та інституційних проблем інноваційної діяльності (брак власних грошових коштів, недостатня державна фінансова підтримка, складність залучення сторонніх фінансових ресурсів), проблемами ринкового характеру (високий ризик інноваційної діяльності, невизначеність термінів інноваційного процесу, значний термін окупності інновацій), загостренням організаційних і правових проблем.

Святохо Н.В., здобувач
Національна академія природоохоронного та
курортного будівництва

ЗМІНА ПАРАДИГМИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З УРАХУВАННЯМ ЕКОЛОГІЧНИХ ВИМОГ

Глобальні та локальні зміни навколишнього середовища призвели суспільство до необхідності переосмислення свого шляху розвитку, розробки нової парадигми. Існуюча тенденція наростання цих змін в ХХ ст. призвела до виникненню глобальних та локальних екологічних катастроф, а також глобальних та локальних соціо-еколого-економічних проблем. Основними причинами проблем у системі «людина-природа» є халяйнування «філософії споживання» та ресурсоруйнівних технологій, неадекватність механізму ціноутворення на природні ресурси, проблема «Північ-Південь». Наявність вищезгаданих проблем та необхідність їх вирішення визнали багато країн, зокрема Україна.

Основою формування нового типу еколого-економічного росту, як це відмічалось у Повістці денній ХХІ Конференції ООН у Ріо-де-Жанейро, повинен стати сталий розвиток, до

якого прагнуть практично всі розвинуті держави. На сьогодні як в Україні, так і за кордоном існує низка концепцій сталого розвитку, які мають постановний характер і визначають стратегічні завдання на макроекономічному рівні. В той же час головною особливістю сталого розвитку є рішення проблем на мікрорівні. Реалізація даного завдання в підприємницькій сфері потребує кардинальних змін в теорії та практиці управління підприємством. Одним із головних напрямів подібних перетворень є перехід від традиційного «техногенної» парадигми управління підприємством до управління, що попереджує шкідливий вплив на довкілля на всіх стадіях створення вартості та на всіх рівнях управління. Умова рішення цього завдання – формування на мікрорівні систем та механізмів управління, що орієнтуються не на виробництво як таке, а на виробництво екологічне, і це, зокрема, може бути досягнене через здійснення природоохоронної діяльності на підприємстві.

Парадигма (від грец. paradeigma - приклад, зразок) - існуюча концептуальна схема, модель постановки проблем та їх рішення, методів дослідження, пануючих протягом певного історичного періоду в науковому співтоваристві. Дослідження виявили, що на сьогодні склалася низка підходів (парадигм), які демонструють зміну системи поглядів на підприємницьку діяльність з урахуванням екологічних імперативів. Основні з них надані в таблиці 1.

Слід відзначити, що в останнє десятиріччя відбувся корінний зсув парадигми від так званого «адитивного» урахування екологічних проблем до нової парадигми підприємницької діяльності, яка базується на першочерговому урахуванні вимог та принципів сталого розвитку. Відмінності між цими парадигмами можна відстежити за допомогою таблиці 2.

Таблиця.1

Зміни парадигм підприємницької діяльності з урахуванням екологічних імперативів

Парадигма	Характеристика
Неокласична мікроекономічна теорія (техногенний підхід)	Фірма розглядалась як «чорна скриня», безструктурний суб'єкт, що автоматично реагує на риночні сигнали з метою максимізації прибутку (мінімізації витрат). Не враховувалися такі гостроактуальні питання, як мотивація екологічно

	відповідальної поведінки фірм, прийняття ними на себе істотних витрат з дотримання норм екологічної безпеки тощо.
Антропоцентричний (морально-етичний) підхід	Увага концентрується на екологічній відповідальності фірми, що трактується з позиції забезпечення умов для довгострокового функціонування бізнесу та задоволення потреб суспільства.
Фінансово-економічний підхід або підхід «подвійного виграшу»	Реалізація природоохоронних цілей розглядається фірмою скрізь розробку конкурентоспроможних стратегій та забезпечення через їх реалізацію конкурентних переваг.
Загальна система управління якістю та безпекою	Природоохоронна діяльність та корпоративний екологічний менеджмент фірми трактуються як підфункція цієї системи.
Біосферний або індустріально-екологічний підхід	Природоохоронна діяльність та корпоративний екологічний менеджмент виступають як засіб надання індустріальним системам та діям якостей, що подібні до природних систем. При цьому підприємства зобов'язані сприяти підтримці цілісності екологічних систем, збереженню біорізноманіття, захисту місць мешкання різних видів та оптимізації якості флори та фауни, тобто здійснювати природоохоронну діяльність.

Таблиця 2

Зсув парадигм підприємницької діяльності

Парадигма \ Критерій	Управління підприємством з урахуванням екологічних проблем (адитивний підхід)	Управління підприємством з урахуванням принципів сталого розвитку
1	2	3
Загальний імператив	«споживати менше, ніж...»	«споживати стільки, скільки потрібно»

Продовження таблиці 2

1	2	3
Характер екологічного збитку	нанесений	потенційний
Сприйняття	фізичне	ментальне
Параметри дій	матеріальні емісії	нематеріальні емісії
Предмети суспільного	емісії як наслідок	процеси та продукти як

інтересу	процесів та продуктів	наслідки стилю життя
Критерій успіху	екоефективність	достатність (помірність)
Спрямованість на	власників капіталу	зацікавлені особи/групи (стейк-холдери)
Ініціатори (активісти)	державні органи	недержавні організації

З переходом підприємств на нову парадигму управління різноманітні впливові (іноді тільки опосередковано) учасники господарських процесів, нетрадиційно сприймаючи екологічні проблеми і можливі майбутні небезпеки (ментально, а не фізично), пропонують альтернативні до стандартних методи їх вирішення. Екологічні проблеми – це наслідки стилю життя суспільства в цілому та кожного його члена зокрема. Вирішити їх можливо тільки за умов зміни критеріїв суспільного розвитку. Таким чином, перехід на нову парадигму підприємницької діяльності є особливо актуальним в Україні, де прагнення забезпечити високі темпи економічного росту часто зв'язані з підвищенням його природоємності та економією на витратах на природоохоронну діяльність. Вітчизняні промислові підприємства повинні орієнтуватися на першочергове урахування екологічних вимог при здійсненні своєї господарської діяльності, усвідомлюючи, що природоохоронна діяльність та витрати на неї – це важливі елементи екологізації виробництва, яке є вкрай актуальним як на рівні національної економіки, так і на рівні безпосередньо підприємства.

Семикіна А.В., студ. гр. ЕП-07
 Кіровоградський національний технічний університет

КУШВЕЛЬНА СПРОМОЖНІСТЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Продуктивність праці персоналу сучасного підприємства залежить від багатьох умов – від умов та оплати праці, інтересу до змісту праці, перспектив кар'єри, подальшого зростання кваліфікації, можливостей самореалізації тощо. В інтересах зростання продуктивності праці керівники підприємств можуть вдосконалювати стимули до праці, які найбільш цінні для

працівника, пропонувати ті, що сприймаються як гідна винагорода за працю. Такою винагородою, як правило, слугує оплата праці. Це матеріальна винагорода, що виплачується працівнику в залежності від кількості та якості виконаної ним роботи, передбаченої трудовими обов'язками за контрактом або трудовим договором. Проте цінність такої винагороди в ринкових умовах визначається не стільки розміром (номінальною величиною), скільки реальною купівельною спроможністю, здатністю задовольнити актуальні потреби працівника в обмін на отримані гроші.

Дослідження ставить за мету з'ясувати відмінності в рівнях оплати праці працівників вітчизняних і західних підприємств та оцінити її купівельну спроможність на прикладі України і Франції.

Аналіз літератури довів, що проблемам оплати та стимулювання праці присвячують праці як вітчизняні (Колот А.М., Куліков Г.Т., Петрова І.Л., Фільштейн Л.М. та ін.), так і зарубіжні вчені (А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, С. Адамс, Т. Ламберт, Р.А. Яковлев та ін.). В кожній країні проблеми вдосконалення оплати праці турбують вчених і фахівців, роботодавців і найманих працівників, проте в Україні вони є найбільш складними і гострими.

Дослідження показало, що в Україні і країнах з більш розвинутою ринковою економікою працівники, маючи однаковий освітньо-професійний рівень, вміння та навички, за однакову роботу на підприємствах отримують неоднакову заробітну плату, мають неоднакові можливості для забезпечення якості життя, купівлі товарів, доступу до якісних послуг охорони здоров'я, закладів освіти тощо. Так, існує суттєва різниця у розмірах заробітної плати працівників підприємств України, інших країн СНД та Європейського Союзу. У 2007 р. середньомісячна заробітна плата у доларах США була такою в окремих країнах СНД: в Україні – 237, Таджикистані – 42,8, Молдові – 139, Білорусі – 303, Казахстані – 373, Росії – 450. Іншими словами, українські працівники отримують помітно нижчу оплату праці, ніж в Білорусі, Казахстані, Російській Федерації, проте значно більше, ніж в інших країнах СНД.

Порівняння з новоствореними країнами Європи, серед яких Естонія, Латвія, Литва, Польща, Румунія та ін., є не на користь України. Наприклад, у 2006 р. середня зарплата в Україні

становила 164 євро на місяць, а в Латвії – 430, Естонії – 594, Польщі – 637, Словенії – 1213. В разі такої різниці в оплаті праці стає зрозумілим, чому багато українських працівників прагнуть виїжджати за межі країни в пошуках кращих заробітків.

Ще більшим є відставання України в оплаті праці від розвинених країн Європи – Франції, Німеччини, Данії, Австрії, Італії та ін. За показниками заробітної плати таке відставання становить 20–25 разів.

Таблиця 1

Порівняння показників оплати праці в Україні і Франції*

Показник	Франція	Україна
Середньомісячна заробітна плата на промислових підприємствах, євро	3470	167
Мінімальна заробітна плата, євро	1300	54
Мінімальна ставка оплати праці за 1 годину, євро	8	0,3
Частка оплати праці у собівартості продукції, %	25-30%	8-12%

*Розраховано за даними Державного комітету статистики України станом на жовтень 2009 р. та інтернетджерел.

Порівняння показників оплати праці в Україні і Франції (табл. 1) засвідчило, що середньомісячна заробітна плата середнього українського працівника менше у 20 разів, мінімальна заробітна плата – у 24 рази. Частка оплати праці у собівартості української продукції у 2-3 рази менше, ніж у Франції (така різниця є характерною для порівнянь і з іншими розвиненими країнами Європи). Це вказує на те, що діяльність підприємств в Україні орієнтована на використання вкрай дешевої робочої сили. При цьому цікаво зазначити, що мінімальна заробітна плата (МЗП) українського і французького працівника має різну купівельну спроможність, про свідчать розрахунки у таблиці 2 (ціни на продукти і зарплата станом на жовтень 2009 р.).

Якщо не враховувати обов'язкові витрати на житло, комунальні послуги, транспорт, утримання непрацюючих членів сім'ї, ліки, то отримуваної в Україні МЗП у розрахунку на день вистачить тільки на 1 буханку хліба, 1 л молока, 1 кг картоплі, 200 г м'яса, 3 помідора та 3 яблука. Проте обов'язковість наведених вище витрат, звичайно, змусить працівника економити на харчуванні, а в такому разі неможливо

розраховувати на активність і зростання продуктивності праці, якщо працівник не в змозі якісно харчуватися.

Таблиця 2

Купівельна спроможність мінімальної зарплати на прикладі України і Франції

Продукти	Франція (МЗП - 1300 євро)		Україна (МЗП - 650 грн.)	
	Ціна, євро	Кількість продукту, що можна купити на МЗП	Ціна, грн.	Кількість продукту, що можна купити на МЗП
Хліб, кг	1,60	813	3,00	217
Молоко, л	2,70	481	2,50	260
Картопля, кг	3,00	433	2,00	325
М'ясо, кг	21,00	62	47,00	14
Томати, кг	4,00	325	8,00	81
Яблука, кг	2,50	520	5,00	130
Мінеральна вода, л	1,20	1083	2,20	295

Вважаємо, що перспективи зростання продуктивності праці в Україні не можуть залежати від зростання заробітної плати, її купівельної спроможності. Безперечно, цю проблему можна вирішувати з двох сторін – підвищуючи заробітну плату і регулюючи ціни. Враховуючи, що основу ціни формує собівартість, збільшення частки оплати праці у собівартості без зростання ціни можна досягти, лише скорочуючи усі інші елементи витрат на виробництво одиниці продукції. Для цього є необхідною модернізація українських підприємств, їх технічне переозброєння. Здійснити таку задачу можливо тільки за підтримкою держави, залучення інвесторів. Така модернізація потребує запровадження ресурсозберігаючих технологій, прогресивного обладнання, раціонального та економного використання усіх матеріальних ресурсів.

Сметана О.І., студ. гр. ЕК-05-2
Кіровоградський національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЕНЕРГОПОСТАЧАЛЬНИХ КОМПАНІЙ В УМОВАХ ЕНЕРГОРИНКУ

Кризові явища в економіці України ускладнили для енергетичних підприємств вирішення проблеми формування раціонального попиту на електроенергію. Водночас функціонування енергоринку України актуалізує необхідність відповідної адаптації енергопостачальних компаній (ЕК) до ринкових умов господарювання.

Становлення ринкових відносин та організація маркетингу в електроенергетиці має свою специфіку, яка пов'язана з тим, що повноцінного конкурентного ринкового середовища тут створити неможливо. Це пояснюється низкою специфічних чинників, які впливають на формування ринкових відносин в електроенергетиці (табл. 1).

Перелічені особливості електроенергетики ускладнюють процеси ринкових перетворень, формують їх специфічний характер. В даний час створений і функціонує оптовий ринок електроенергії (ОРЕ), в рамках якого здійснюють свою діяльність господарські суб'єкти різних форм власності – виробники електроенергії – ТЕС, АЕС, ГЕС; Національна енергетична компанія (НЕК) “Укренерго”, яка займається передачею електричної енергії (магістральні електромережі 220 кВ і вище), оптовою торгівлею електричної енергії – до її складу входить Державне підприємство (ДП) “Енергоринок”, що також виконує функції диспетчерування; постачальники електроенергії та великі споживачі.

З технічної точки зору ОРЕ – це спільна взаємоузгоджена діяльність виробників для задоволення попиту енергопостачальників чи великих споживачів електроенергії. З економічної точки зору ОРЕ – це система економічних взаємовідносин суб'єктів підприємницької діяльності за умови отримання останніми ліцензій від Національної комісії регулювання електроенергетики (НКРЕ) на право здійснення діяльності з виробництва, передачі і постачання електроенергії.

Таблиця 1

Специфічні чинники формування ринкових відносин в електроенергетиці

№ п/п	Чинники	Наслідки
1.	Жорсткість зв'язку виробництва і споживання	– безальтернативність транспортування електроенергії; – елементи природного монополізму; – наявність єдиної мережі електропередач та системи диспетчерування; – необхідність рівноправного обслуговування всіх господарюючих суб'єктів власниками електричних мереж; – неможливість складування електроенергії; – важливість прогнозування попиту на електроенергію за величиною і часом; – наявність специфічного товару – потужності
2.	Обмеженість асортименту продукції	– обмежені можливості поповнення енергетичних підприємств обіговими коштами
3.	Залежність попиту на електроенергію від умов енергоринку	– вплив на попит: а) енергетичної ефективності використання електроенергії споживачами; б) впровадження політики енергозбереження на рівні регіону і країни загалом; в) кліматичних особливостей регіону; – еластичність попиту на електроенергію за ціною
4.	Якість електроенергії покращувати недоцільно, якщо вона відповідає певним стандартам	– обмеження у покращанні товару; – конкуренція за рахунок цінкових факторів, покращання обслуговування споживачів

Існують певні відмінності й у суті маркетингу в електроенергетиці. Зокрема у [3] маркетинг у системах електроенергетики розглядається як комплекс методів для багатоваріантного обґрунтування рішень з управління функціонуванням підприємств галузі, при використанні яких досягається зниження витрат на виробництво енергії, її розподілення, а також на надання енерготехнологічних послуг, тобто використовується концепція вдосконалення виробництва. На думку [4], маркетинг в електроенергетиці – це система заходів з вивчення попиту на електроенергію і впливу на попит. Обидва ці підходи значно звужують сферу діяльності в електроенергетиці. Ширше трактується це поняття у [5],

використовуючи концепцію соціально-етичного маркетингу. З урахуванням основних принципів цієї концепції, можна визначити сутність маркетингової діяльності ЕК, яка полягає у досягненні їх цілей за рахунок вивчення та задоволення інтересів споживачів краще ніж конкуренти з урахуванням потреб електроенергетики. Концепція маркетингу спрямована на вирішення головного питання: як за рахунок більш повного задоволення потреб споживачів забезпечити максимізацію прибутку ЕК.

Маркетинг в електроенергетиці України робить лише перші кроки. Тому потребують теоретичного обґрунтування основні напрями маркетингової діяльності у цій специфічній галузі економіки.

Використання у практичній діяльності ЕК маркетингової діяльності дозволить їм покращити своє становище на територіальному РРЕ. Проте внаслідок специфіки енергетичного виробництва основні маркетингові зусилля ЕК належить спрямувати на управління попитом на електроенергію, що дасть змогу підвищити конкурентоспроможність електроенергії як товару, краще задовольнити потреби споживачів у якісному та надійному електропостачанні.

Маркетинг дозволить змінити і доповнити функції управління, змістити акцент з позицій реагування на зміни у зльвішньому середовищі, на попереджувальні заходи. Це дасть змогу компанії визначити стратегічні і тактичні цілі, намітити програму їх реалізації, дозволить ЕК найкращим чином інтегруватися у ринкові умови.

Література

1. Кузьменко Б.В., Матвийчук А.С., Шишенин Ю.Б. Современное состояние и задачи развития энергетического сектора экономики Украины до 2010 года // Энергетика и электрификация – 2007. – № 2. – С. 43-45.
2. Симоненко О.В. та ін. Стан електроенергетики України // Энергетика и электрификация – 2008. – №6. – С. 1-11.
3. Мороз Л.А., Крикавский Е.В. Концепция управления маркетингом в энергетике // Тезисы докладов семинара "Маркетинг в энергетике и его обеспечение" – К.: О-во "Знание" Украины. – 1993. – С. 4-5.
4. Гительман Л.Д., Ратников Б.Е. Маркетинг в управлении атомной энергетикой // Электрические станции – 1992. – №12. – С.13-17.
5. Мороз Л.А., Косар Н.С. Сущность и основные направления маркетинговой деятельности в энергетике // Энергетика и электрификация –

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПРОДУКЦІЇ ЯК ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Об'єктивні процеси активного включення України в світові економічні відносини роблять однією з ключових проблем подальшого розвитку вітчизняної економіки вибір пріоритетних напрямків забезпечення довгострокової конкурентоспроможності країни, інструментів її формування при відкритості внутрішнього ринку, згідно з вимогами СОТ.

Багато представників класичної і неокласичної шкіл: А. Сміт, Д. Рікардо, А. Маршалл, Дж. Кейнс, Й. Шумпетер, А. Курно, Ф. Еджуорт досліджували зміст конкуренції, її прояви в умовах різних моделей ринку та особливості відповідних економічних процесів. Сучасна теорія конкуренції отримала свій розвиток в останній чверті ХХ ст. завдяки працям М. Портера, А. Стрикленда, А. Томпсона, І. Ансоффа. Проводять дослідження в цьому напрямку вітчизняні вчені: В. Геєць, В. Осипов, С. Савчук, В. Соколенко, Я. Ухачевич та інші.

Метою даної роботи є аналіз конкурентних можливостей інтелектуального капіталу підприємства.

Згідно теорії міжнародної конкурентоспроможності, розробленої М. Портером, причинами успішного виходу компаній на зовнішні ринки є як стан зрілості макроекономічного середовища всередині країни, так і мікросередовища – забезпеченість підприємств ресурсами та ефективність їх використання. Зріле макроекономічне середовище має конкурентні переваги, які можна умовно розглядати як боки «ромба конкурентоспроможності», один з яких – наявність матеріальних і нематеріальних ресурсів, стан інтелектуального потенціалу організації. Інший бік – умови попиту на продукцію підприємства всередині країни; третій – наявність підтримуючих організацій, галузей, конкурентоспроможних на світовому ринку; четвертий бік – стратегія підприємства і характер конкуренції на внутрішньому

ринку.

Найважливіший бік «ромба конкурентоспроможності» відображає рівень інтелектуального потенціалу підприємства. Інтелектуальний потенціал означає сукупність можливостей, які має підприємство (явних і прихованих), засобів і ресурсів в будь-якій галузі. Інтелектуальний потенціал дозволяє виявити тенденцію розвитку інтелектуального капіталу підприємства, у тому числі при аналізі його конкурентних можливостей. Інтелектуальний капітал – це частина інтелектуального потенціалу, що реально діє, здатний самозростати і приносити доход, тобто це форма капіталізації потенціалу. Інтелектуальний капітал підприємства включає капітал, втілений в знаннях, уміннях, навиках, виробничому досвіді, кваліфікації людей, а також в нематеріальних активах, що включають патенти, бази даних, програмне забезпечення, торгівельні марки тощо, які продуктивно використовуються з метою отримання прибутку або інших соціально-економічних результатів. Інтелектуальний капітал утворює інноваційну основу конкурентоспроможності продукції підприємства.

Одним з основних показників інтелектуального потенціалу є новизна продукції підприємства, що випускається. Згідно офіційній статистиці в Україні відбувається зниження інноваційної активності промислових підприємств. Якщо в 1998 р. кількість підприємств, що займаються інноваційною діяльністю, становила 18,7% від загальної чисельності промислових підприємств, то в 2007 р. їх частка скоротилася до 14,2%, з них лише 11,5% впроваджували інновації. Із загальної кількості інноваційних підприємств лише 420 реалізували продукцію нову для ринку України, що становило 3,7% обсягу реалізованої промислової продукції, при цьому в машинобудуванні цей показник склав 11,2%. Низький рівень новизни продукції значною мірою пояснюється браком фінансування на створення інноваційної продукції та підготовку висококваліфікованих кадрів. В Україні, з початку 90-х років ХХ ст., продовжується зниження рівня науково-технічного потенціалу. Питома вага витрат на виконання наукових і науково-технічних робіт у ВВП в 2000 р. становила 0,96%, а в 2007 р. – 0,86%, тоді як у ФРН він коливається в межах 2,45-2,53%. Результатом такої ситуації є зниження

конкурентоспроможності економіки України, що підтверджує доповідь Всесвітнього економічного форуму «The Global Competitiveness Report 2007-2008», якщо в 2006 р. Україна займала 69 місце в рейтингу конкурентоспроможності економік, то в даний час перемістилася на 73 місце.

Однією з проблем в сфері реалізації інтелектуального капіталу організації є вдосконалення механізму комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності, на внутрішньому та світовому ринках. Одночасно необхідно підвищити рівень правових знань, насамперед, технічної та творчої інтелігенції відносно інтелектуальної власності, оскільки, будучи частиною світової спільноти, ми не можемо ігнорувати традиції, що склалися в цивілізованому світі. В 2007 р. витрати підприємств і організацій, пов'язані із захистом прав на об'єкти промислової власності та використання раціоналізаторських пропозицій, збільшилися до 108,8 млн. грн., з яких 2,4% становила оплата зборів і державних мит, пов'язаних з видачею охоронних документів, 71,3% – виплата винагороди винахідникам і авторам промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій.

Таким чином, стан економічного середовища в Україні не забезпечує переваг українським підприємствам в конкуренції з іноземними компаніями. В результаті зарубіжні компанії затверджуються на українському ринку готової продукції, а українські підприємства на світовий ринок виходять, в основному, з сировиною і напівфабрикатами, при цьому за рахунок зниження своїх цін. Перехід економіки України на інноваційний шлях розвитку вимагає розробки і реалізації нового державного підходу до вирішення проблем фінансування інноваційного процесу. Необхідний комплекс заходів, спрямованих на концентрацію грошових ресурсів та їх трансформацію в інвестування виробництва наукомісткої продукції як з боку держави, так і організацій, що в результаті допоможе вирішити багато проблем підвищення конкурентоспроможності продукції українських підприємств.

Ткаченко В.В. студ. гр. ЕК05-2
Кіровоградський національний технічний університет

ВИБІР МЕТОДУ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ

Для промислового підприємства основу системи менеджменту складає управління процесом виробництва та його витратами. Проблема побудови оптимальної системи управління витратами виробництва є актуальною практично для будь-якої системи господарювання.

Через складність ситуацій у зовнішньому середовищі діяльності вітчизняних підприємств управління витратами має набувати нових якостей, збільшуючи можливості у розробці у розроблені і реалізації рішень, адекватних мінливим ситуаціям, які виникають у діяльності підприємства.

Поряд зі справді об'єктивними причинами неухильне зростання затрат на вітчизняних підприємствах багато в чому пояснюється відсутністю активних способів розробки та впровадження систем управління витратами, центральне місце в яких належить інструментарію управління, зокрема методам управління витратами, а також відсутністю уваги до нових видів витрат, які виникли у сучасних умовах діяльності українських підприємств.

Загальна мета управління витратами повинна уточнюватися та коректуватися залежно від цілей обраної підприємством стратегії розвитку. Разом з тим, управління витратами повинно здійснюватися і на стратегічному і на оперативному рівнях.

У наш час відомо багато методів управління витратами, але вибрати той чи інший з них буває надто складно. Незважаючи на чисельність методів управління витратами, розробки з обґрунтованого їх вибору майже відсутні. Це пов'язано передусім з невивченістю умов найбільш доцільного використання конкретних методів, максимально можливого використання їх переваг, нівелювання недоліків і відсутністю процедур вибору методів.

Для виявлення та дослідження чинників, що визначають вибір методів управління витратами, потрібно виходити з того, якою мірою особливості діяльності підприємства в поєднанні з особливостями того чи іншого методу визначатимуть його застосування.

Чинники, що визначають вибір методів управління витратами, представлено на рисунку 1.

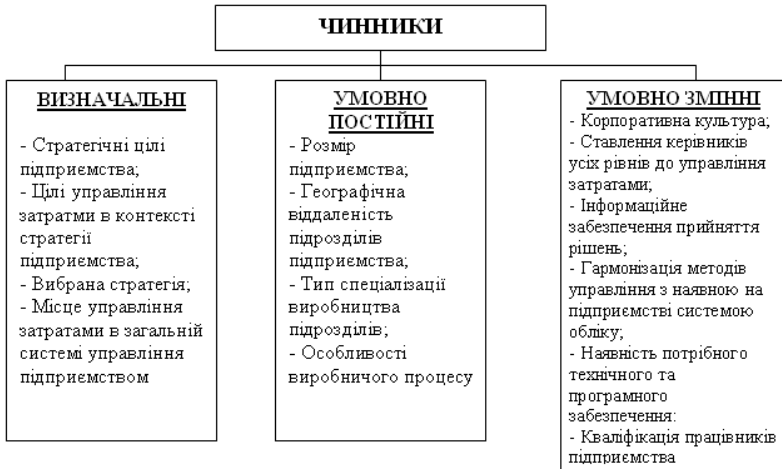


Рис.1. Чинники, що зумовлюють вибір методу управління затратами

Найбільш суттєво впливають на вибір методу управління витратами визначальні чинники.

Тому, на основі вивчення особливостей застосування різних методів управління витратами, їх переваг та недоліків, розглянемо найбільш придатні методи управління витратами з погляду впливу саме визначальних чинників.

Для досягнення різноманітних цілей у діяльності підприємства з урахуванням впливу різних чинників на вибір методів управління витратами можуть бути використані кілька методів, оскільки здійсненість мети підприємства може бути реалізовано різними способами.

Переваги методів управління затратами, що відповідають цілям діяльності підприємства, наведено в табл.1.

Вибір методів управління затратами певною мірою залежить від виду стратегії підприємства. Скориставшись класифікацією стратегій В.Герасимчука [2, с.27], можна залежно від типу стратегії підприємства запропонувати такі методи управління затратами (табл. 2).

Таблиця 1

Вибір методів управління витратами для досягнення стратегічних цілей підприємства

Стратегічна мета	Методи управління витратами
Вихід на нові ринки	Метод VCC, LCC-аналіз, таргет-костинг, CVP-аналіз, бенчмаркінг витрат
Закріплення на наявних ринках	Бенчмаркінг, кайзер-костинг
Зростання прибутку в короткостроковому періоді	Метод ABC, кост-кілінг
Зростання прибутку в довгостроковому періоді (за умови стабільності зовнішнього середовища)	Таргет-костинг, кайзер-костинг
Підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок низьких затрат і відповідної їм низької ціни	Метод VCC, таргет-костинг, бенчмаркінг
Випуск продукції та виведення її на наявні ринки	LCC-аналіз, тарге-костинг

Цілком природно, що мета діяльності підприємства й реалізована стратегія визначають мету управління затратами та його місце в загальній системі управління підприємством. Водночас і мета управління затратами, і місце управління затратами можна розглядати як окремі чинники, що визначають вибір методів управління затратами.

Таблиця 2

Вибір методів управління витратами залежно від стратегії підприємства

Критерії класифікації стратегій	Вид стратегії	Методи управління витратами, що відповідають обраній стратегії
1	2	3
Характеристика виробничої діяльності	Реструктуризація	Метод VCC, кост-кілінг
	Спеціалізація	Абсорпшн-костинг, таргет-костинг, LCC-аналіз
	Диверсифікація	Директ-костинг, CVP-аналіз, стандарт-кост
	Зменшення собівартості	Таргет-костинг, кост-кілінг, бенчмаркінг, стандарт-кост, директ-кост
	Концентрація	Абсорпшн-костинг,

		метод VCC, LCC-аналіз
Продовження таблиці 2		
1	2	3
Напрямки можливого розвитку	Інтенсивний розвиток	Кайзер-костинг, таргет-костинг, бенчмаркінг, кост-кілінг
	Інтеграційний розвиток	Метод ABC, метод VCC
	Диверсифікаційний розвиток	Директ-костинг, CVP-аналіз, кайзер-костинг, метод ABC
Стадія економічного розвитку та життєвого циклу підприємства	Зростання	LCC-аналіз, таргет-костинг, метод ABC, директ-костинг
	Стабілізація	CVP-аналіз, метод ABC, бенчмаркінг, кайзен-костинг
	Спад	Метод VCC, кост-колінг, абсорпшн-костинг

Кращі методи управління затратами залежно від різних цілей управління ними наведено в табл. 3.

Таблиця 3

Вибір методів управління витратами на основі цілей управління

Мета управління витратами	Методи управління
Зменшення затрат	Кост-кілінг, CVP-аналіз, метод ABC
Забезпечення цільового рівня затрат	Бенчмаркінг, таргет-костинг, метод VCC
Забезпечення перевищення доходу над затратами в довгостроковому періоді	Таргет-костинг, метод ABC, LCC-аналіз*
Ефективне використання наявних ресурсів	Стандарт-кост, метод VCC, LCC-аналіз*

*У цьому випадку використання LCC-аналізу виправдано в реалізації нових проєктів, виходів на нові ринки або випуску нової продукції

Великою мірою вибір методів управління затратами залежить від місця управління затратами в системі управління підприємством, що й наведено в табл. 4.

Таблиця 4

Вибір методу управління витратами залежно від місця управління витратами в загальній системі управління підприємством

Місце управління витратами в системі управління підприємством	Методи управління
1	2

Управління витратами є пріоритетним у системі управління підприємством	Таргет-костинг, кайзен-костинг, метод VСС, LCC-аналіз
--	---

Продовження таблиці 4

1	2
Управління витратами розглядається як складова поряд з управлінням іншими об'єктами	Кост-кілінг, кайзен-костинг, стандарт-кост, директ-костинг, абсорпшн-костинг, СVP-аналіз, метод АВС, бенчмаркінг
Управління витратами має допоміжну роль	Стандарт-кост, директ-костинг, абсорпшн-костинг, СVP-аналіз, метод АВС, бенчмаркінг, кост-кілінг

Вплив розглянутих чинників і умов на вибір методів управління затратами має комбінований характер. Крім того, незважаючи на те, що сукупність чинників однакова для всіх підприємств, для кожного конкретного підприємства в кожен конкретний період характер впливу чинників буде різним. тому для підвищення ефективності системи управління затратами необхідне постійне дослідження особливостей їх формування та управління безпосередньо на підприємстві в певний конкретний період функціонування підприємства.

Література

1. Козаченко Г.В., Погорелов Ю.С., Управління затратами підприємства. – Монографія. – Київ: Лібра, 2007. – 320 с.
2. Герасимчук В.Г. Стратегічне управління підприємством: Навч. Посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – 360 с.
3. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения: Пер. с англ. – М.: Астрель, 2004. – 284 с.
4. Фандель Г. Теорія виробництва і витрат: Пер. з нім. під керівництвом і наук. ред. М.Г.Грешака. – К: Таксон, 2000. – 520 с.

Фрунза С.А., асист.

Кіровоградський національний технічний університет

СИСТЕМА ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

На сучасному етапі економіка України, включаючи її агропромисловий комплекс, знаходиться в стані глибокої кризи.

Негативний вплив мають структурні, міжгалузеві диспропорції, що нагромадилися в народному господарстві протягом десятиліть, що і привели до гострого дефіциту товарів виробничого і невиробничого призначення, і особливо енергоносіїв. Криза підсилюється розбалансованістю фінансово-кредитної системи, невідповідністю сформованих управлінських структур потребам економічного розвитку.

Проблема управління фінансовими ресурсами підприємств аграрної сфери економіки є складною, оскільки підприємствам необхідно забезпечувати разом із платоспроможністю і прибутковість, таким чином: з одного боку, збільшувати обсяг фінансових ресурсів для забезпечення постійної платоспроможності підприємства, а з іншого – забезпечувати ефективність виробництва продукції і її конкурентоспроможність шляхом їх раціонального використання. Тому, від ефективності управління фінансових ресурсів залежить фінансовий стан підприємства і його становище в ринковому середовищі.

Проблемам фінансів аграрних підприємств присвячені ряд робіт вітчизняних науковців, зокрема: А.М. Поддєрьогін, М.Я. Дем'яненко, О.Є. Гудзь. Водночас при планування діяльності підприємства є низька особливостей, специфічних аспектів, які необхідно враховувати для удосконалення фінансового забезпечення аграрних підприємств, а також створення умов для активізації інвестиційних процесів. Також варто приділити увагу управлінню окремими елементами фінансових ресурсів агропідприємств.

Управління фінансовими ресурсами будь якого підприємства здійснюється шляхом розробки та втілення фінансової політики, що повинна бути розроблена як довготермінова, в якій враховані цілі і пріоритети для кожного рівня управління і етапу розвитку виробництва аграрної продукції. Фінансова політика є складовою частиною економічної політики, а тому покликана розв'язувати задачі пошуку, концентрації, акумулювання фінансових ресурсів та їх розподілу відповідно до напрямків розвитку підприємства, що не суперечать загальній економічній політиці. Єдина фінансова політика підприємства розробляється на рівні вищого керівництва, в ній визначаються джерела фінансових ресурсів та їх розподіл в межах даного

підприємства. Базою для розробки ефективної фінансової політики є відповідна зовнішня та внутрішня інформація [1].

Система формування політики управління фінансовими ресурсами аграрних підприємств включає в себе наступні складові: податкова політика, облікова політика, інвестиційна, кредитна, амортизаційна, дивідендна, політика управління активами, витратами, дебіторською заборгованістю та кредиторською заборгованістю. Кожен із елементів може впливати на процес формування, використання фінансових ресурсів підприємства [2,3,4].

Основними напрямками інвестиційної політики у сільському господарстві на сучасному етапі є: послідовна децентралізація інвестиційного процесу на основі розвитку різноманітних форм власності; підвищення частки власних інвестиційних заощаджень агропідприємств у фінансуванні інвестиційних проєктів; державна підтримка підприємств аграрної сфери, що може здійснюватись через пільгове кредитування; розміщення обмежених централізованих держаних капіталовкладень у сільськогосподарське виробництво у відповідності до державних програм розвитку аграрних підприємств.

Слід відзначити, що найбільш ефективний спосіб управління фінансовими ресурсами на аграрних підприємствах передбачає такі заходи:

1. Планування надходжень коштів і першочергових платежів, планування бюджетів підрозділів підприємства, що дозволяє доцільно розподіляти кошти, робити аналіз виконання бюджетів підрозділів.

2. Подальші дослідження повинні спрямовуватись на аналіз і вдосконалення роботи планово-економічного та збутового відділів, а також пошук ефективних шляхів швидкого і якісного отримання інформації, на основі якої приймаються управлінські рішення. Також вдосконалення потребує планування платежів, через нестачу яких відчувається дефіцит коштів підприємства.

3. Освоєння комплексного фінансового планування, складання планів руху грошових коштів, фінансових ресурсів за підрозділами підприємства чи окремими проєктами, планів прибутків і збитків, планового балансу тощо. Проведення аналізу відхилень, формування та прийняття корегуючи рішень.

Дослідникам потрібно більшу увагу приділити вивченню планування як надходжень, так і платежів, а також прийняттю рішень щодо розподілу коштів на основі об'єктивного погляду керівників і персоналу, можливості зменшення втрат при визначенні пріоритетності платежів.

Література

1. Лахтінова Л.А. Фінансовий аналіз сільськогосподарських підприємств: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2004. – 365 с.
2. Дем'яненко М.Я. Стратегія розвитку агропромислового комплексу України. Проект // Економіка України. – 2005. - № 7. – С.112.
3. Дісперов В. Визначення ефективності в сільськогосподарському підприємстві// Економіка України. – 2006. - №4. – С.104.
4. Поддєрьогін А.М. Фінанси підприємств: навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2005. – 536 с.

Харченко І.В., к.е.н., доц., Кубанова В., студ. гр. ЕК-05-2
Кіровоградський національний технічний університет

ЩОДО МЕТОДУ ВИБОРУ ПРІОРИТЕТІВ ІНВЕСТУВАННЯ

В процесі управління будь-якою корпорацією завжди виникає питання – в які підприємства чи галузі краще вкладати інвестиції? Що принесе найкращі результати для корпорації? Існують і методи, які допомагають шукати відповідь на це питання - це так званий матричний аналіз диверсифікованих компаній. Відомо також що існує три матриці для аналізу перспективності підрозділів диверсифікованої компанії: матриця БКГ, матриця GE-МакКінсі, матриця А. де Літл. В основу кожної матриці покладені різні пари показників, що на думку її авторів характеризують стан і перспективи кожної бізнес-одиниці. Матриця БКГ порівнює позиції господарських підрозділів диверсифікованої компанії на основі темпів зростання галузі і відносної частки ринку. В матриці GE-МакКінсі привабливість/конкурентна позиція становище кожного господарського підрозділу визначається на основі кількісних оцінок довгострокової привабливості галузі і сили позиції підрозділу в конкуренції.

Матриця А. де Літл життєвого циклу показує, як розподіляються різні господарські підрозділи диверсифікованої компанії по стадіях життєвого циклу галузі. Щоб краще ідентифікувати види бізнесу, які розвиваються, тобто знаходяться на підйомі, аналітики можуть використовувати цю матрицю, де розташування господарських підрозділів залежить від стадії життєвого циклу галузі і сили їх конкурентних позицій.

Кожна матриця по своєму класифікує господарські підрозділи і визначає пріоритети інвестування. Так, в матриці БКГ підрозділи поділяються на: «знаки питання» («важкі діти»), «собаки» «зірки» та «дійні корови». Компанії (господарські підрозділи) з високою відносною часткою ринку в швидкорослих галузях були названі в матриці БКГ «зірками», оскільки вони обіцяють найбільші прибутки і перспективи зростання. Від таких компаній залежить загальний стан господарського портфеля корпорації. Зайнявши домінуючі позиції на швидкорослому ринку, компанії - «зірки» звичайно потребують значних інвестицій для розширення виробничих можливостей і збільшення оборотного капіталу. Але вони також самі генерують значний приток готівки зважаючи на низький рівень витрат за рахунок економії на масштабах виробництва і накопиченого виробничого досвіду. Компанії (господарські підрозділи), що мають високу відносну частку ринку в галузях, що поволі ростуть, були названі в схемі БКГ «дійними коровами». Компанії — «дійні корови» заробляють засоби в об'ємах, що перевищують їх потреби в реінвестуванні.

«Знаки питання» або «важкі діти». Високі темпи зростання роблять їх привабливими з галузевої точки зору. Проте низька відносна частка ринку (і, таким чином, обмежені можливості використання "ефекту кривої досвіду") піднімає питання про те, чи зможуть ці підрозділи успішно конкурувати з крупними, більш ефективно діючими суперниками і нарешті, «собаки». Компанії (господарські підрозділи) з низькою відносною часткою ринку в галузях, що поволі ростуть, називаються «собаками» через слабкі перспективи їх зростання, відстаючих позицій на ринку і те, що знаходження позаду лідерів на кривій досвіду обмежує розмір їх прибутку. Цю матрицю як широко використовують, так і широко критикують

дослідники. Основна критика - це спрощений підхід до розподілу підрозділів і недостатнє врахування різноманітності варіантів.

Альтернативний підхід, що знімає частину недоліків матриці «зростання/частка» БКГ, був запропонований компанією General Electric (GE). Розроблена для аналізу власного диверсифікованого портфеля (за участю консалтингової фірми McKensey and Company) ця дев'ятиклітинна матриця розташована в двомірній системі координат — галузевої привабливості і сили/позиції в конкуренції конкретного бізнесу.

Проте матриця GE, також як і матриця БКГ, не забезпечує реальних рекомендацій специфічних стратегій; максимум, що може дати - це відповідь на питання, на яку стратегію орієнтуватися в цілому: агресивне розширення, захист і оборона або збір урожаю — скорочення. Така вказівка, будучи цінним для управління портфелем компанії в перспективі, проте ігнорує питання про стратегічну координацію між різними видами діяльності, а також про те, які стратегічні підходи слід використовувати і які стратегічні дії робити на рівні господарських підрозділів. Іншою слабкістю даної матриці є те, що по ній неможливо визначити види бізнесу, які готові стати переможцями, оскільки їх галузі переходять в стадію початку швидкого зростання.

Матриця життєвого циклу А. де Літл показує, як розподіляються різні господарські підрозділи диверсифікованої компанії по стадіях життєвого циклу галузі. Щоб краще ідентифікувати види бізнесу, які розвиваються, тобто знаходяться на підйомі, аналітики можуть використовувати матрицю, розмірністю 3x5, де розташування господарських підрозділів залежить від стадії розвитку галузі і сили їх конкурентних позицій. Не можна сказати, що всі ці матриці разом або окремо задовольняють потреби аналітиків корпорацій при виборі пріоритетів інвестування. Тому з'являються статті, в яких піддається сумніву рекомендації даних матриць. Приклад - стаття з промовистою назвою «Любіть собак своїх» [3], де обгрутовується перевага інвестування в підрозділи з невеликою часткою ринку і повільним темпом зростання - «собаки». Це, на думку авторів, збільшить капіталізацію компанії краще, ніж інвестування в «зірок». Але за умови перетворення бізнесу

постає питання - а чи є перспектива в галузі, чи дасть перетворення очікувані результати? Коли ці перетворення дадуть результати? Тому, на наш погляд, доцільно ввести новий метод вибору пріоритетів інвестування, де враховувались би всі перераховані критерії: відносна частка ринку, темп зростання галузі, конкурентна позиція в галузі, довгострокова привабливість галузі та стадія життєвого циклу галузі. Графічно ілюструє це зірка з п'ятьма променями, що виходять з однієї точки (дивись рис. 1). На кожному промені умовно позначається кожна з цих характеристик. Зрозуміло, що така постановка питання різко збільшує кількість варіантів стану підрозділів і висуває питання щодо обґрунтованого критерію вибору інвестування. Ми погоджуємось, що на ці питання ще треба обґрунтовано відповідати. Це може бути предметом дослідження. Проте ми не сумніваємось, що відповіді знайти можна, і вони будуть цікавими для теоретичної розробки, так і для практичних працівників.

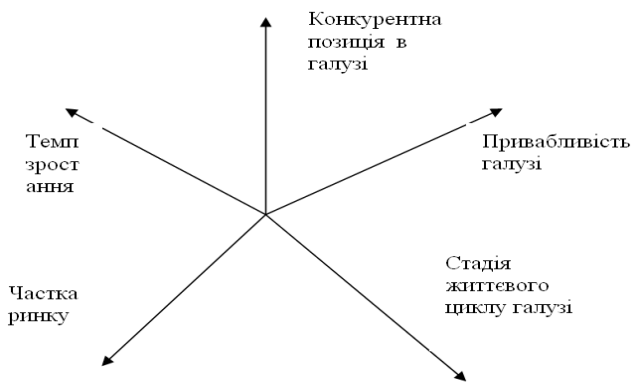


Рис. 1. Схема для вибору пріоритетів інвестування

Література

1. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. – М. “ЮНИТИ”, 1998. – 576 с.
2. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. – М. “ЮНИТИ”, 2003. – 928 с.с ил.
3. http://www.iteam.ru/publications/strategy/section_17/article_2860 /Harry Quarls, Thomas Pernsteiner, Kasturi Rangan Любите собак своих

ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОСНОВА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Прискорення процесів структурних, загальнонаціональних та глобальних змін ускладнює постановку цілей розвитку підприємств та обмежує умови їх досягнення. Успішність в конкурентній боротьбі визначається здатністю організації трансформувати в конкретні результати закладені в ній знання, компетенції, вміння в потрібний для ринку час. Тому принциповими вимогами до діяльності підприємств в умовах конкуренції стають управлінські інновації, інформаційна відкритість, впровадження інформаційних технологій, підвищення ефективності використання потенціалу та результативності діяльності підприємств в довгостроковій перспективі.

Питання, що пов'язані з розробкою концептуальних положень формування, використання та розвитку потенціалу підприємств в ринкових умовах, розглядаються в працях зарубіжних та вітчизняних вчених, таких як І.Ансофф, А. Е.Воронкова, Г.Б. Клейнер, І.М. Рєпіна, О.С.Федонін та ін. Разом з тим, багатогранність проблеми та різноманітність факторів, що впливають на розвиток потенціалу підприємств та ефективність використання наявних ресурсів та здібностей, залишають поле для подальших досліджень.

Аналіз існуючих підходів до визначення змісту категорії «потенціал» в управлінні діяльністю підприємств розглядає термін з наступних позицій:

– використання в господарській діяльності економічних ресурсів (в якості таких джерел необхідно розглядати як традиційні ресурси, так і не ресурсні параметри, зокрема – характеристики організаційної структури управління підприємством, параметри його організаційної культури, знання персоналу, ресурси репозиціонування, рівень трудової мотивації персоналу, рівень конкуренції на ринку. В складі потенціалу підприємства виділяють задіяні реальні, конкретні, фіксовані

засоби, які використовуються на даний час на практиці, та нереалізовані, нерозкриті можливості, які на даний час не можуть бути виміряні з використанням традиційної економічної звітності);

– ефективної реалізації функціональних завдань. Спільний облік набору елементів дозволяє більш повно і адекватно визначити рівень досягнення підприємством кінцевих цілей функціонування. Функціональними складовими потенціалу підприємства є: виробничий потенціал (матеріально-технічні засоби і можливості їх використання для виробництва продукції); фінансовий потенціал (власні та позичені фінансові засоби і можливості їх використання в господарській діяльності); ринковий потенціал (маркетингове ресурсне забезпечення підприємства); науково-технічний потенціал (можливості організації розвивати і впроваджувати результати НТП); екологічний потенціал (можливості підприємства здійснювати господарську діяльність за умови збереження екосистеми); трудовий потенціал (сукупність трудових потенціалів всіх функціональних видів діяльності);

– визначення межі розвитку, оскільки завдяки принципово новим інноваційним бізнес-рішенням досягається інтенсифікація використання існуючого потенціалу. Якість управління виступає комплексною характеристикою компетентності та вміння організації успішно функціонувати.

В залежності від пошуку можливостей протидії або сприяння тим чи іншим тенденціям в підприємницькому середовищі, виділяють антикризовий потенціал (можливості підприємства протистояти кризам), стратегічний потенціал (використання стратегічних ресурсів для досягнення довгострокових цілей), конкурентоспроможний потенціал (можливості досягнення конкурентної позиції); трансформаційний потенціал (готовність підприємства до трансформаційних перетворень).

Таким чином, поняття «потенціал підприємства» є багатоаспектним. Потенціал характеризує стан підприємства і можливості його розвитку в тому чи іншому напрямку. З врахуванням сучасних тенденцій важливого значення набувають подальші дослідження формування внутрішнього механізму використання потенціалу підприємства з врахуванням інноваційної складової.

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ РОЗРОБКИ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

З моменту здобуття Україною незалежності на вітчизняних підприємствах досі не існує системного підходу до формування стратегій, зокрема маркетингових. Такі автори як: Романов А.Н., Баркан Д.І., Джобер Д., Козловський В.А., Маркіна Т.В., Криковський Є.В. та Куденко Н.В., зазначають існування різноманітних підходів до формування маркетингової стратегії підприємства. Однак немає чіткої методики розробки маркетингової стратегії вітчизняними підприємствами. Оскільки формування маркетингових стратегій, науково-методичне обґрунтування цього процесу в Україні ще недостатньо досліджені, на підприємствах найчастіше керуються методом спроб і помилок.

Можна сказати, що одним із важливих факторів низької ефективності діяльності вітчизняних підприємств є відсутність на підприємствах систем стратегічного планування їх діяльності, зокрема, стратегічного маркетингового планування. Необхідно констатувати, що хоча маркетингова діяльність вже набула широкої популярності в нашій країні, часто вона здійснюється лише як данина моді. Керівники вітчизняних підприємств нерідко не надають їй достатньо важливого значення, а працівники відділів маркетингу не завжди володіють необхідною кваліфікацією.

В Україні має місце ряд негативних моментів в управлінні підприємствами, зокрема, і в маркетинговій діяльності: механічне копіювання практики підприємств закордонних розвинутих країн; перенесення непридатних для місцевих умов методів і підходів; використання не найкращої закордонної практики господарювання (часто в спотвореному вигляді); ігнорування, недостатнє застосування позитивного досвіду розвинутих країн; насадження недосконалих економічних методів «власного виготовлення», тощо

З метою вивчення особливостей формування маркетингових стратегій на вітчизняних підприємствах була розроблена методика та проведене протягом 2001–2002 рр. експертне опитування керівників, менеджерів вищого рівня та спеціалістів з маркетингу підприємств Київської області.

З метою аналізу характеру маркетингових цілей та стратегій, респонденти повинні були пояснити, якого типу маркетингові стратегії вони розробляли останнім часом, використовуючи такий поділ: «нова стратегія», коли використовувались цілком нові інноваційні підходи до маркетингу; «модифікована стратегія», якщо лише змінювались попередні підходи відповідно до особливостей ситуації, що склалась; «повторювана стратегія», якщо використовувались попередні підходи без змін. Результати подані у табл.1 у порівнянні з результатами опитувань керівників підприємств, проведених в Канаді і Польщі.

Таблиця 1

Порівняння розподілу респондентів за особливостями формування маркетингових стратегій в Україні та окремих іноземних країнах

Тип стратегії	Дослідження, проведене в Україні		Дослідження, проведене в Канаді		Дослідження, проведене в Польщі	
	Кількість, чол.	Частка, %	Кількість, чол.	Частка, %	Кількість, чол.	Частка, %
Нова стратегія	16	20	47	38	38	25
Модифікована стратегія	44	55	63	52	77	51
Повторювана стратегія	20	25	12	10	26	17

З табл.1 видно, що на більшості українських підприємствах проводились модифікації попередніх стратегій, близько чверті підприємств ставились цілком нові цілі, на решті ж просто здійснювались повторення попередніх стратегій. Результати суттєво відрізняються від результатів аналогічного дослідження щодо канадських підприємств і, навіть, від результатів, отриманих у Польщі, та підтверджують припущення про уникання ризику та інновацій у маркетинговій діяльності українських підприємств.

На досліджених підприємствах переважають короткі терміни реалізації маркетингових стратегій (табл.2).

Таблиця 2

Терміни реалізації маркетингових стратегій на вітчизняних підприємствах

Термін реалізації стратегії	Визначення термінів	Кількість опитаних, осіб	Частка опитаних, %
Менш 1 року	Короткі	3	3,7
1 рік	Короткі	31	38,8
2-5 років	Середні	22	27,5
Більше 5 років	Тривалі	24	30
Всього		80	100

Такий переважаючий вплив коротких термінів реалізації маркетингових стратегій пов'язаний з нестабільною економічною ситуацією в країні, а також із можливістю самостійного вибору термінів реалізації планів на підприємствах.

Найбільша частка опитаних (39%) зазначила, що стратегії реалізуються протягом одного року, та популярним виявилось також п'ятирічне планування. Перевагами п'ятирічного планування є достатній термін для розробки і впровадження нових товарів, можливість отримання повернень на інвестиції, тривалість договорів з постачальниками і споживачами, величина і потенціал виробничих потужностей. В той же час для компаній, що діють на особливо динамічних ринках, п'ятирічні стратегії і плани втрачають свою актуальність. Загалом же більші за розмірами і відповідно менш гнучкі компанії використовують триваліші стратегії, оскільки їм необхідний довший час для їх зміни.

На теперішньому етапі економічного розвитку вдосконалення методики розробки маркетингових стратегій з метою підвищення ефективності функціонування можна рекомендувати розробку індивідуальних стратегій виходячи із внутрішніх можливостей підприємства, аналізу сегменту, у якому воно функціонує, аналізу економіко-правої ситуації; використання закордонного досвіду, а не його цілковите копіювання; урахування ризиків, які виникають через недостатню інформованість, у стратегічних планах.

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В настоящее время важнейшим условием функционирования и стабильного получения прибыли промышленным предприятием является управление рисками, которое становится одним из основных конкурентных преимуществ предприятия вне зависимости от его организационно-правовой формы и вида деятельности. Очевидно, что кадровая безопасность занимает главенствующее положение среди других элементов системы безопасности, так как персонал задействован во всех процессах, происходящих на предприятии.

Актуальность данного исследования определяется масштабами потерь, которые несут отечественные промышленные предприятия в результате отсутствия достаточного внимания к проблеме кадровой безопасности. В силу своей отраслевой специфики они особенно уязвимы для различных угроз, связанных с кадровым направлением их деятельности. Поэтому единственным способом минимизации возникающих потерь будет выделение кадровых рисков в качестве постоянного объекта внутриорганизационного менеджмента.

Кадровую безопасность можно определить как комплекс мер, направленных на предотвращение и устранение угроз и рисков, а также негативных для экономического состояния предприятия последствий, связанных с трудовой деятельностью и поведением персонала. Кадровая безопасность обеспечивается своевременным выявлением, предупреждением и пресечением опасных действий персонала.

Кадровые риски имеют количественный и качественный характер. Количественный характер рисков связывают с недостатком или избытком трудовых ресурсов на конкретном предприятии. Такие риски могут проявляться в форме разнообразных потерь из-за несоответствия фактической численности персонала текущим потребностям предприятия и

включают в себя:

- риски несвоевременного замещения вновь созданных или высвободившихся рабочих мест;
- риски несвоевременного сокращения численности персонала, занимающего ненужные рабочие места;
- риски диспропорций численности персонала различных подразделений и филиалов, характеризующиеся избыточной численностью персонала в одной группе и наличием вакантных рабочих мест в другой.

Качественный характер кадровых рисков связан с несоответствием фактических характеристик имеющегося на предприятии персонала предъявляемым к нему требованиям. Такие риски включают в себя:

- риски недостаточной квалификации персонала;
- риски отсутствия у конкретных сотрудников необходимых профессиональных качеств;
- риски отсутствия у конкретных сотрудников необходимых личностных качеств;
- риски слабой лояльности персонала к конкретному предприятию;
- должностные риски, состоящие в несоответствии самих должностей видам деятельности, целям, задачам, функциям и технологиям;
- риски непринятия сотрудниками нововведений;
- поведенческие риски, вызываемые неэффективной системой мотивации персонала.

Таким образом, кадровый риск связан с различными сторонами функционирования предприятий, что обуславливает его прямое воздействие практически на любую деятельность, а следовательно, и на степень ее риска.

Потенциальная возможность повышения конкурентоспособности отечественных промышленных предприятий лежит в области управления кадровыми рисками путем их минимизации.

Чаплыгина Ю. С.

Харьковский национальный экономический университет

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ В

АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Экономическая среда, в которой сегодня функционируют предприятия, характеризуется кризисными явлениями. В этих условиях выживание и успех предприятия зависят от умения руководителя пользоваться всеми рычагами власти и формировать постоянно действующий антикризисный механизм управления. На современных украинских предприятиях состояние этого управления является проблемным. Особенного внимания в контексте этой проблемы требует антикризисное управление персоналом, потому что сложившаяся ситуация грозит предприятию не только финансовыми проблемами и утратой своих позиций на рынке, но и потерей квалифицированных кадров, без которых преодолеть кризис невозможно.

Значительный вклад в развитие антикризисного управления внесли такие ученые, как Ф. Агийони, А. Андреев, С. Беляев [1], Ч. Бригхем, А. Градов [4], К. Кирсанов, Г. Клейнер, В. Лапенков, К. Листер, Н. Маренков [2], Э. Минаев, В. Мурашко, С. Панов, Я. Соколов, Г. Соловьев, В. Тамбовцев, М. Туган-Барановский, С. Уилсон, Р. Хит [3]. Несмотря на разработанность вопросов антикризисного управления, остаются актуальными проблемы, связанные с его практическим воплощением на отечественных предприятиях.

Таким образом, целью статьи являются теоретико-методические основы формирования стратегических направлений в антикризисном управлении персоналом. Объектом исследования являются процессы управления персоналом, предметом – антикризисное управление персоналом, реализуемое посредством разработки стратегических направлений.

Для достижения цели в работе поставлены и решены следующие задачи:

- представлен анализ категории «антикризисное управление»;
- разработаны стратегические направления в антикризисном управлении персоналом предприятия.

Несмотря на то, что понятие антикризисного управления активно используется в научных дискуссиях и практике, до сих пор не существует единого определения данной категории.

Антикризисное управление на уровне менеджмента предприятия определяют как:

- микроэкономический процесс, представляющий собой совокупность форм и методов реализации антикризисных процедур применительно к конкретному предприятию [2, с. 33];
- совокупность методов, приемов, позволяющих распознавать кризисы, осуществлять их профилактику, преодолевать их негативные последствия, сглаживать течение кризиса [7];
- разработка стратегий, позволяющих достигать конкурентных преимуществ на рынке с учетом рисков [7];
- систему мер, позволяющую восстановить или воссоздать жизнеспособность организации в условиях экстраординарного управления и отсутствия ресурсов, силами внутренней и внешней среды организации [6].

Многоаспектность категории «антикризисное управление» связана с многообразием содержания и двойственной природой кризиса. В данном исследовании антикризисное управление рассматривается как система управления предприятием, которая направлена на предотвращение или устранение неблагоприятных для бизнеса явлений посредством использования всего потенциала современного менеджмента, разработки и реализации на предприятии специальной программы, имеющей стратегический характер, позволяющей устранить временные затруднения, сохранить и преумножить рыночные позиции при любых обстоятельствах, опираясь в основном на собственные ресурсы [5, с. 7-8].

Одна из основных задач предприятия, попавшего в кризисную ситуацию, – снизить расходы по статьям затрат баланса. Однако при этом не следует забывать, что кризис – это закономерное явление развития производства и экономики в целом, поэтому антикризисное управление персоналом должно учитывать стратегические, перспективные направления работы с персоналом.

Основными стратегическими направлениями антикризисного управления персоналом являются:

- организация прогностических исследований по проблемам подготовки и переподготовки квалифицированных работников организации;

- переквалификация сотрудников в связи с использованием новых программ и технологий;
- использование лизинга персонала [8];
- разработка и совершенствование профессиограмм (с учетом будущих профессий, которые могут возникнуть в связи с ориентацией предприятия на новую стратегию развития);
- привлечение аспирантов и перспективных студентов с младших курсов вузов и колледжей, которым предоставляется возможность работы на предприятии в период каникул, помощь в прохождении практик, в подготовке и защите дипломных работ;
- омоложение кадров путем привлечения молодых специалистов и стимулирования досрочного выхода на пенсию лиц, которые не соответствуют системе новых требований и не способны освоить современные методы работы [8];
- участие персонала в разработке мероприятий, направленных на разрешение ситуаций или проблем, стоящих перед предприятием;
- формирование надлежащей организационной культуры предприятия;
- оценка кадрового состава предприятия на предмет возможности использования сотрудников для решения новых задач;
- сохранение трудовых отношений с ключевыми специалистами и носителями технологического и коммерческого ноу-хау предприятия;
- сокращение персонала по принципу «добровольности», чтобы избежать выплат увольняемым работникам, использование механизма неполной занятости работника: сокращенный рабочий день или сокращенная рабочая неделя, неоплачиваемый административный отпуск или частично оплачиваемый с учетом уровня квалификации конкретного работника.

Таким образом, основная цель предлагаемых стратегических направлений – это добиться максимальной отдачи от инвестиций в персонал и создать хорошо подобранный, управляемый, быстро и гибко реагирующий на любые изменения во внешней среде персонал предприятия. Разработка стратегических направлений в антикризисном управлении персоналом обеспечит закономерный выход предприятия из кризисного состояния.

Литература

1. Беляев С. Г., Кошкин В. И. Теория и практика антикризисного управления: Учебник для студентов вузов. – М: ЮНИТИ, 1996. – 469 с.
2. Маренков Н. Л., Касьянов В. В. Антикризисное управление. Серия «Высшее образование». – М.: Национальный институт бизнеса, 2004. – 512 с.
3. Хит Р. Антикризисное управление для руководителей и менеджеров. – М.: Лори, 2004. – 486 с.
4. Стратегия и тактика антикризисного управления фирмой / Под ред. А.П. Градова. – СПб.: Специальная литература, 1996. – 177 с.
5. Антикризисный менеджмент / Под. ред. проф. А.Г. Грязновой – М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство ЭКМОС, 1999. – 368 с.
6. <http://www.anticrisis-consult.ru>
7. <http://www.cfin.ru>
8. <http://world-krisis.ru>

Чвeрткo Л.А., к.е.н., доц., Бручкoвськa Н.О.
Уманський державний педагогічний університет
ім. П. Тичини

МОТИВАЦІЙНІ ОСНОВИ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

На сучасному етапі розвитку світового господарства взаємодія країн Європи, як і всього світу, передбачає поєднання науки, техніки та економіки, поширення інноваційної моделі технологічного розвитку, формування нової технологічної парадигми. Подолання технологічного відставання України та виконання її зобов'язань щодо інтеграції у європейський простір можливе за умови формування ринку праці, орієнтованого на інноваційну модель розвитку держави. Усе це зумовлює актуальність розгляду мотивації інноваційної праці та її значення для підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

Сучасна наука, розглядає активізацію інноваційної праці на підприємствах як один з найважливіших факторів забезпечення ефективності діяльності вітчизняних підприємств у висококонкурентному ринковому середовищі. Важливим проблемам кадрового забезпечення інноваційної діяльності

підприємств присвячені роботи багатьох вітчизняних сучасних дослідників, таких як, В. Антонюк, О. Грішнова, , І. Гуриненко, О. Козулько, Н. Кузнецова, Н. Ушенко, Н. Полив'яна, В. Черненко та ін.

Метою нашого дослідження є обґрунтування важливості формування інноваційних кадрів та мотиваційних основ їх розвитку.

Загальновідомим є положення К. Маркса про те, що економічні епохи різняться не тим, що виробляється, а тим, як виробляється, якими засобами праці, а також ідея марксистів про те, що саме праця лежить в основі піраміди суспільних відносин. Сучасні інтеграційні процеси розвитку світової економіки зумовлюють потребу нового осмислення праці та інноваційної переорієнтації окремих видів трудової діяльності.

Активізація інноваційної діяльності на підприємствах у сучасних умовах залежить від мотиваційних основ її розвитку, адже інноваційна праця передбачає поєднання творчих засад, креативного мислення, розвиток самостійності та ініціативності.

До інноваційної праці персонал необхідно спонукати. Для цього створюється певна система трудової мотивації людини, що визначається сукупним впливом внутрішніх та зовнішніх чинників.

Внутрішню мотивацію працівників до інноваційної праці можуть породжувати різноманітні причини, зокрема: прагнення до творчої самореалізації людини; бажання виділитися серед колег; бажання досягти певного соціального становища; прагнення одержати окремі матеріальні цінності, нові соціальні гарантії, перспективи подальшого професійного та творчого зростання.

Зовнішні чинники в умовах ринкової економіки здебільшого набувають форм економічних стимулів: відповідної оплати праці та гнучкої системи матеріальних винагород.

Для того, щоб заробітна плата була стимулом до більш ефективної праці, необхідно постійно вдосконалювати форми матеріальних винагород, застосовувати нові системи оплати праці, що відповідають сучасному рівню економічного розвитку підприємства.

При врахуванні різних видів доплат на підприємстві мають братись до уваги як особисті якості працівника (здібності, кваліфікація, ініціативність, ретельність та старанність), так і

кількість, та особливо якість роботи, яку вони виконують. Персональні доплати визначаються стажем роботи, ступенем дефіцитності фаху на ринку робочої сили та іншими факторами.[3, с.42]

Внаслідок швидкого застарівання професійних знань, виникає потреба у постійному професійному навчанні та підвищенні кваліфікації працівників, що має стати одним із важливих завдань інноваційної стратегії. При цьому, на нашу думку, варто взяти до уваги досвід функціонування зарубіжних компаній, які витрачають на професійний розвиток персоналу і підготовку кадрів на виробництві близько 10 % фонду оплати праці; тоді, як в Україні цей показник ледь сягає 2 %, а щомісячні витрати на професійне навчання одного працівника, як показують дослідження, становлять менше двох гривень. Відомо, що витрати на професійне навчання кадрів у США перевищують \$100 млрд. щороку. [1, с. 32]

Оскільки розбудова України нерозривно пов'язана з її інтеграцією до світового та європейського простору, формування інноваційно орієнтованого персоналу на вітчизняних підприємствах стане запорукою майбутнього зміцнення її позицій на міжнародному ринку праці та сприятиме вирішенню внутрішніх проблем економічного розвитку.

Отже, для посилення мотиваційних засад формування інноваційної праці на підприємствах необхідно розробити і застосувати ретельно продуману систему матеріальних та моральних стимулів і спонукань, що мають забезпечити можливість творчої самореалізації працівників та їх кар'єрного росту.

Література

1. Кошулько О., Гуриченко І. Ефективність інвестицій у людський капітал на вітчизняних підприємствах // Україна: аспекти праці. – 2009. – №5. – с. 30–33.
2. Кузнецова Н. Освіта, наука і виробництво як ключові компоненти механізму формування людських ресурсів інноваційного типу // Україна: аспекти праці. – 2009. – №4. – С. 39-42.
3. Ушенко Н. Умови та фактори підвищення продуктивності використати людського капіталу України // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 5. – С. 37–45.

Чернушкіна О.О., к.е.н.
Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА УМОВ КРИЗОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Сучасний стан розвитку більшості національних суб'єктів господарювання визначається як кризовий. Індикатори кризових явищ, що є типовими для багатьох підприємств, – це спад виробництва, цінові та структурні диспропорції, випуск неконкурентоспроможної продукції, зниження продуктивності праці, масова збитковість та низька рентабельність, незадовільна структура балансу, дефіцит оборотних коштів, неплатоспроможність, незбалансованість відтворювальних процесів тощо.

Зовнішні прояви кризи на рівні підприємства доповнюються внутрішніми диспропорціями, що також свідчить про розвиток кризових явищ: відсутність стратегічного та оперативного планування і контролю, нераціональні форми та системи оплати праці, незадовільний соціально-психологічний клімат у трудових колективах тощо.

Сучасний кризовий стан, в якому опинилася національна економіка, певною мірою є результатом того, що провідні галузі українського господарства не є пристосованими до загальносвітових потреб та не можуть гідно конкурувати на зовнішніх ринках. Результати такої недалекоглядної політики держави відображаються на показниках фінансової діяльності суб'єктів господарювання. Так, по Україні в цілому фінансовий результат підприємств від звичайної діяльності до оподаткування за 2008 р. порівняно з 2007 р. зменшився на 55,5 %, проти січня-листопада 2008 р. – на 31,2 %. Прибуток від звичайної діяльності до оподаткування за вказані періоди зменшився на 12,7 % та збільшився на 1,1 % відповідно, збитки – зросли в 2,7 та 1,5 рази. Частка збиткових національних підприємств порівняно з 2007 р. зросла на 1,4 в.п., проти січня-листопада 2008 р. зменшилась на 1,0 в.п.

Лише 66,1 % підприємств України у 2008 р. одержали прибуток від звичайної діяльності до оподаткування у загальному розмірі 140934,2 млн. грн. Цей нібито позитивний результат фінансового господарювання нівелюється фінансовим збитком національних господарників у розмірі 83024,0 млн. грн. (майже 60 % від результатів діяльності прибуткових

підприємств).

За січень-травень 2009 р. фінансовий результат підприємств від звичайної діяльності до оподаткування порівняно з відповідним періодом 2008 р. зменшився на 82,0 %, проти січня-квітня 2009 р. зріс на 10,4%. Прибуток від звичайної діяльності до оподаткування за вказані періоди зменшився на 19,6 % та збільшився на 18,3 % відповідно, збитки – зросли в 3 рази та на 20,1 %. Частка збиткових підприємств порівняно з аналогічним періодом 2008 р. зросла на 11,4 в.п., проти січня-квітня 2009 р. зменшилась на 0,5 в.п. [2].

Отже, не досить оптимістичними є результати господарювання підприємств України за 2008 р. та початок 2009 р. Окрім того, слід зазначити, що наслідки як зовнішніх, так і внутрішніх проявів економічної кризи суттєво відображаються на діяльності підприємств усіх без винятку форм господарювання: як приватних, так і державних. Найважливішим питанням постає винайдення механізму попередження економічної кризи та регулювання виробничих процесів на підприємстві у разі її виникнення.

Проблеми, пов'язані з механізмом виникнення та розвитку кризових явищ на рівні підприємств, висвітлено в роботах багатьох науковців: Беляєва С.Г., Гаєвської Л.М., Градова А.П., Іванова Г.П., Кошкіна В.І., Кузіна Б.І., Лігоненко Л.О. та ін. Реакцією фірми на кризовий стан, як зазначають вони у своїх публікаціях, є застосування захисної або наступальної тактики: від проведення заходів щодо збереження, основою яких є скорочення витрат, закриття підрозділів фірми, звільнення персоналу, скорочення виробництва і збуту, до розроблення і запровадження ресурсозберігаючих заходів щодо активної маркетингової політики, політики більш високих цін, збільшення витрат на удосконалення виробництва за рахунок його модернізації, оновлення основних фондів, впровадження перспективних технологій, використання резервів [1]. Проте, за сучасних умов економічної і соціально-політичної кризи підтримання стабільної діяльності підприємствам дається дедалі важче.

Державні підприємства у провадженні діяльності за умов кризової економіки, не дивлячись на державне бюджетування, теж відчувають на собі прояв кризових явищ. Так, Рахунковою

палатою проведено аудит ефективності використання коштів Державного бюджету України, виділених Державному комітету телебачення і радіомовлення України на виробництво та розповсюдження телерадіопрограм для державних потреб. Встановлено, що з порушеннями законодавства та неефективно у 2008-2009 рр. станом на 1 липня 2009 р. Державний комітет телебачення і радіомовлення України використав понад 112 млн. грн. з майже 800 млн. грн., виділених йому на виробництво та розповсюдження телерадіопрограм для державних потреб. Не змінено організаційно-правового статусу державних телерадіокомпаній: вони залишаються бюджетними установами, а не державними підприємствами, і утримуються за рахунок коштів держбюджету. Це не стимулює їх до економії бюджетних коштів та отримання власних доходів. Через неефективну діяльність Держкомтелерадіо, а також обмеженість бюджетних коштів, що виділяються на капітальні видатки, не забезпечується розвиток технічних можливостей для державного телерадіомовлення, що негативно впливає як на якість, так і на обсяги виробництва телерадіопрограм для державних потреб [3].

Телерадіокомпанії утримуються за рахунок коштів державного бюджету, які надходять до загального фонду та коштів спеціального фонду, джерелами формування якого є надходження від надання платних послуг згідно з функціональними повноваженнями, здачі в оренду майна та надходжень від реалізації майна. Частка спеціального фонду у загальних надходженнях компаній в основному становить третю частину, що дозволяє їм дофінансовувати бюджетне утримання, що у 2009 р. значно скоротилось порівняно з попереднім роком.

Проте, поряд із доданням наслідків прояву кризових явищ на результати господарювання телерадіокомпанії України орієнтуються у своїй діяльності на перспективу, намагаються впроваджувати системний підхід до організації діяльності. Телерадіокомпаніями розглядається створення системи Суспільного телебачення і радіомовлення в Україні як можливість сприяти об'єктивному відображенню суспільних подій та явищ з урахуванням різних точок зору, обмеженню адміністративного впливу органів влади на діяльність засобів масової інформації, забезпеченню реалізації конституційного

права на вільне висловлювання поглядів і переконань, а також створенню інформаційного продукту, який би задовольняв інформаційні потреби всіх суспільних груп.

Пасивна позиція більшості вітчизняних підприємств не дає змоги своєчасно розпізнавати кризові явища, відстежувати їх перебіг на різних стадіях формування та розвитку кризи і впливати на причини виникнення таких явищ, розробляти механізми моніторингу ризиків діяльності, опановувати методи управління кризою та виходу з неї.

Об'єктивно-суб'єктивний характер формування кризи підприємства, необхідність вивчення та усвідомлення причин, а також можливість одержання позитивних результатів у разі правильного керівництва організацією, яка перебуває у кризі, обумовлюється виключно запровадженням системного підходу до подолання кризових явищ на підприємстві, що доповнюється досягненнями ситуаційного та процесного підходів.

Література

1. Гаєвська Л. М. Економіка та організація діяльності фірми : навч. посібник / Л. М. Гаєвська. – Ірпінь : Академія ДПС України, 2000. – 164 с.
2. Офіційний сайт Державного комітету статистики України - <http://ukrstat.gov.ua>
3. Офіційний сайт Рахункової палати України // [www. ac-rada.gov.ua](http://www.ac-rada.gov.ua)

Чорнорук А.А., студ. гр. МД-2-06
ХарPI НАДУ при Президентів України

ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Одним з основних критеріїв ефективності діяльності підприємства є рівень його конкурентоспроможності на внутрішньому або на зовнішньому ринку збуту. Так, основним методом досягнення конкурентних переваг є інноваційна діяльність підприємства, що забезпечує досягнення останнім нового рівня розвитку порівняно з конкурентами. А у період кризових явищ в економіці інноваційна діяльність підприємства, по суті є його чи не єдиним способом залишитися, що найменше на попередньому рівні розвитку. Водночас, для держави

впровадження інновацій національними підприємствами є дуже важливим процесом, бо є одним з основних способів переозброїти економіку, структурно перебудувати її та нарешті підвищити її конкурентоздатність.

Дослідженням проблеми інвестування інновацій у малому бізнесі займаються такі вчені, як О. Барановський, З. Варналій, Л. Воротіна, І. Жилиєва, А. Кисельова, Ю. Ключко, М. Козоріз, Т. Ковальчук, В. Кредісова, О. Кузьміна, І. Михасюк, С. Реверчук, С. Соболев, О. Титаренко, В. Черняк. Проблемним питанням виділення чинників, які впливають на інноваційну активність підприємств, присвячені праці таких вітчизняних та іноземних науковців, як О. Амоша, І. Герчикова, В. Гейць, О. Кузьмін, В. Семиноженко, Р. Фатхутдинов, П. Щедровицький та багатьох інших. Та розробленням шляхів забезпечення інвестиційної активності підприємств України займалася невелика кількість вчених, серед яких потребує уваги робота С. Захаріна.

Метою написання роботи – є характеристика чинників, які впливають на інноваційну активність підприємств та узагальнення шляхів її забезпечення.

Інвестиційна діяльність підприємства – це об'єктивний процес, що має свою логіку і розвивається відповідно до властивих йому закономірностей і відіграє важливу роль у господарській діяльності підприємства, оскільки за своєю економічною природою інвестиції є відмовою від сьогочасного споживання заради отримання прибутків у майбутньому [2]. Інноваційна активність підприємств – ступінь участі підприємств у здійсненні інноваційної діяльності в цілому чи окремих її видах протягом визначеного періоду часу (у залежності від періодичності статистичного спостереження 1 року або 3-5 років) [1]. Так, за даними Державного комітету статистики за період з 2000 року по 2008 року питома вага підприємств, що займалися інноваціями знизилася з 18% до 13% від усього обсягу підприємств, водночас загальна сума їх витрат на інновації збільшилася за цей період з 1 760,1 млн. грн. до 11 994,2 млн. грн., або на 581,4%. Що дозволяє зробити висновок про те, що все менше підприємств впроваджують основну частину інноваційної продукції.

Останнім часом все більш актуальним є розподіл країн

відповідно до технологічної ознаки. Згідно з цим, Дж. Сакс виділив три групи країн: технологічні новатори, технологічні послідовники та технологічні аутсайтери. Нажаль, у світі Україна сприймається лише як представник останньої групи. Стан інноваційної діяльності в Україні більшість експертів-науковців визначають як кризовий і такий, що не відповідає сучасному рівню інноваційних процесів у промислово розвинених країнах [4].

А тому, для корекції даного явища, потрібно спочатку розглянути, які саме чинники впливають на інноваційну активність підприємств. Так, розрізняють чинники внутрішнього середовища, які мотивують працівників підприємств до створення інновацій (суспільні, матеріальні, правові, організаційні, стратегічні); та чинники зовнішнього середовища (економічна політика, суспільство, ринкова інфраструктура). Кожен чинник з даних груп є відповідним бар'єром для конкретного підприємства при здійсненні інноваційної діяльності. Однак рівень впливу кожного чинника є неоднаковим і тому, на основі проведених опитувань підприємств, можливо виділити такі груп проблем:

- проблеми фінансового характеру;
- проблеми організаційно-комунікаційного характеру;
- проблеми інформаційного характеру;
- проблеми внутрішньовиробничого характеру;
- проблеми ринкового характеру [3].

З огляду на вище наведене, хотілося б наголосити, що підвищення інноваційної активності конкретного підприємства не є лише проблемою його самого, це здебільшого повинно бути проблемою держави, бо відсутність державної підтримки інноваційних підприємств є основним гальмом введення інновацій. Для вирішення кожного блоку проблем потрібно:

1. фінансова підтримка підприємств (пом'якшення умов кредитування; надання «податкових канікул»; проведення семінарів для залучення інвестицій, щоб максимально звільнити підприємства від витрат часу для пошуку інвестора; створення установи з страхування гарантій повернення кредитів; підтримка розвитку ринку лізингових послуг);

2. інформаційна підтримка підприємств (створення мережі місцевих центрів інформаційної підтримки за напрямками:

кон'юнктура місцевих ринків, наявність пропозицій вільних матеріально-технічних об'єктів; інформація про наукові розроблення та винаходи на Інтернет-порталах);

3. підвищення рівня інноваційної інфраструктури, що має надавати посередницькі, інформаційні, юридичні, юридичні, експертні, фінансово-кредитні та інші послуги;

4. усунення недоліків нормативно-правової бази інноваційної діяльності та збільшення долі від ВВП, яка повинна припадати на наукову та науково-технічну діяльність з 1,7%, що закладено у Законі України «Про наукову та науково-технічну діяльність» до 4,5 – 5%.

Література

1. Вікіпедія. Вільна енциклопедія. Показники рівня інноваційної активності підприємств [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org>.

2. Іляш О.І., Клепцова Ю.Б., Чергавка К.Ю. Інвестиційно-інноваційна активність малих підприємств [Електронний ресурс]: Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України: Збірник науково-технічних праць. – 2009. – Вип. 19.3 – с.139 – 142. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltsu/19_3/139_Ilyash_19_3.pdf;

3. Маслак О.О., Жежуха В.Й. Чинники впливу на інноваційну активність підприємств [Електронний ресурс]: Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України: Збірник науково-технічних праць. – 2008. – Вип. 18.8 – с.203 – 207. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltsu/18_8/203_Maslak_18_8.pdf

4. Самігулліна Ю.Р. Дослідження стану та проблем розвитку інноваційної діяльності в Україні [Електронний ресурс]: Збірник наукових праць «Економічний простір». – 2009. – Вип. 24 – с. 106 – 112. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2009_24/samigull.pdf

Шеремет Я.О. студ. гр., ОА-07-2

Кіровоградський національний технічний університет

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ТРУДОВУ МОБІЛЬНІСТЬ ТА ЕКОНОМІЧНУ АКТИВНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Відсутність наукової обґрунтованості переміщення трудових ресурсів в Україні призводить до дисбалансу між наявними робочими місцями та пропозицією робочої сили на регіональних ринках праці. Відповідно виникає гостра потреба у

збалансуванні його попиту та пропозиції. Тому особливої актуальності набуває проблема формування механізму міжрегіонального перерозподілу трудових ресурсів із застосуванням стимулів, що опосередковано будуть впливати на рух трудових ресурсів.

Вирішенням проблем, пов'язаних із переміщенням трудових ресурсів, трудовою міграцією в Україні займаються Б. Довжук, О. Павловська, О. Варецька, Т. Романюк, Т. Драгунова, О. Грішнова, М. Стасюк, В. Крючковський, О. Заклекта, О. Таряник та ін [4].

Мета дослідження полягає у виділенні основних чинників територіальної та професійно-кваліфікаційної мобільності населення й охарактеризуванні їх впливу на переміщення трудових ресурсів.

Трудова активність населення регламентується та стимулюється певними інститутами інфраструктури ринку праці, зокрема, державними закладами працевлаштування та сприяння зайнятості, кадровими службами підприємств і фірм, громадськими організаціями та фондами, кадровими агенствами, нормативно правовим середовищем. Так, заклади працевлаштування та сприяння зайнятості, виконують такі функції, як контролюючу, стимулюючу, функцію перерозподілу та стимулюють трудові ресурси до переміщення [1. с.156]. Підприємства стимулюють не тільки до переміщення трудових ресурсів, але і навпаки — до постійного перебування працівника на одному робочому місці (підприємстві). Це дозволяє формувати постійний склад трудових ресурсів у регіоні.

Основну стимулюючу роль виконують підприємства та державні служби зайнятості, тому зовнішні чинники можна розділити на такі, що формуються залежно від політики стимулювання праці на підприємстві, і такі, що формуються залежно від інших організацій.

За останні сім років (2002-2008 рр.) в Україні спостерігається прискорення обороту кадрів як по прийому, так і по звільненню (табл. 1). Якщо порівняти темпи зростання коефіцієнтів обороту робочої сили і темпи зростання заробітної плати, то можна сказати, що вони характеризуються схожою динамікою [3. с.5].

Таблиця 1

Показники обороту робочої сили України за 2002 - 2009 рр.

Роки	Середньо-	Коефіцієнт обороту	Середньомісячна заробітна плата
------	-----------	--------------------	---------------------------------

	облікова кількість штатних працівників, тис. осіб	робочої сили				
		по прийому	по звільненню	номінальна		реальна
		% середньооблікової кількості штатних працівників		грн.	% прожиткового мінімуму для працездатних осіб	% попереднього року
2002	13678	20,0	25,0	230	80,0	99,1
2003	12931	22,1	26,6	311	94,0	119,3
2004	12235	23,7	27,7	376	103,1	118,2
2005	11711	25,3	29,5	462	126,6	115,2
2006	11 316	27,1	28,8	590	152,5	123,8
2007	11388	27,4	29,2	806	178,0	120,3
2008	11433	28,2	29,9	1041	206,1	118,3

Крім того, чим більше заробітна плата перевищує прожитковий мінімум, тим вищий коефіцієнт обороту робочої сили. З підвищенням рівня життя населення зростає мобільність трудових ресурсів.

На основі досліджень провідних українських науковців можна виділити чинники, що впливають на трудову активність населення (рис. 1). Варто зазначити, що економічний стан регіону (обсяги ВВП та чисельність зайнятого населення) досить слабо впливає на трудову активність населення та рівень життя (оцінений за співвідношенням середнього рівня заробітної плати і прожиткового мінімуму), але прискорює оборот робочої сили (табл. 1). Крім рівня життя та економічного стану регіону, чинниками, що впливають на трудову активність населення, є стан ринку праці, діюча система її оцінки, організація, оплата і стимулювання праці [4. с.48].

Чинники, що впливають на трудову активність населення

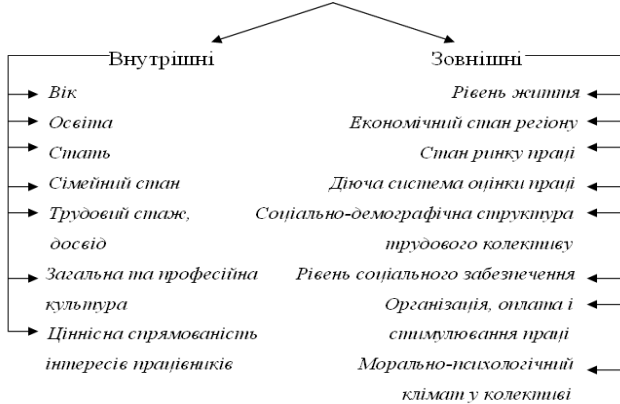


Рис.1. Чинники, що впливають на трудову активність населення

На основі даних з рис.1. внутрішні чинники можна розділити на чотири групи:

1) особисті дані економічно активної людини: а) вік; б) освіта; в) сімейний стан; г) наявність дітей;

2) спеціалізація: а) професія; б) рівень кваліфікації; в) трудовий стаж, досвід;

3) ціннісна спрямованість інтересів: а) грошова винагорода; б) соціальний пакет; в) наявність вільного часу;

4) мобільність: а) схильність до зворотної та незворотної міграції (внутрішня міграція); б) схильність до тимчасової імміграції (зовнішня міграція); в) схильність до перекваліфікації, зміни професії.

На основі зовнішніх чинників, що впливають на трудову активність населення, та з урахуванням внутрішніх чинників можна сформуванати механізм міжрегіонального переміщення трудових ресурсів.

Основною метою розробки та застосування такого механізму є оптимізація розміщення та перерозподілу трудових ресурсів. При цьому можна виділити три основні задачі, що вирішуватимуться із застосуванням такого механізму:

- 1) підвищення трудової активності населення;
- 2) підвищення якості економічно активного населення;
- 3) збереження трудового потенціалу.

В економіці найманий працівник і роботодавець взаємодіють

на двох рівнях:

1) на підприємстві, де встановлюються системи оплати праці, що фіксують для конкретних робочих місць, груп, робіт, професій, посад і видів діяльності залежність між оплатою працівників і результатами їхньої праці;

2) на регіональному ринку праці, тобто на рівні співвідношення попиту на робочу силу та пропозиції на неї.

Науково обґрунтована система стимулювання праці підвищує привабливість робочих місць підприємства для потенційних працівників. Але слід зауважити, що весь комплекс вимог роботодавця не тільки характеризує робочі місця, а й впливає на якісний і кількісний склад попиту робочої сили. Наприклад, протягом останніх десяти років володіння навичками роботи з комп'ютерною та офісною технікою, ресурсами Інтернету є однією з головних умов прийому на роботу для будь-якої спеціальності, а знання іноземної мови є не обов'язковим, але пріоритетним.

Застосування науково обґрунтованих систем оплати праці на підприємствах різних регіонів України дозволить оптимально перерозподіляти трудові ресурси не лише територіальне, а й між спеціальностями та кваліфікаційними групами.

Основою такої системи оплати праці має бути тарифна ставка. Для її визначення працівників можна поділити на групи за рівнем освіти. Тільки з її урахуванням можна оцінювати інші фактори розміру тарифної ставки. До інших факторів можна віднести досвід, рівень відповідальності, напруженість праці тощо. Ступінь деталізації визначається характером виробництва.

З іншого боку, є робітники високої кваліфікації, які володіють спеціальною професійною освітою, експлуатують дороге сучасне устаткування та несуть певну відповідальність за нього. Вони мають вищий розряд, наприклад, з 7-го по 12-й. Їх тарифна ставка значно вища, ніж у некваліфікованих робітників, а в середині своєї групи їх розряди відрізняються залежно від складності експлуатованого устаткування і виконуваних операцій, досвіду роботи, рівня відповідальності.

Ті ж принципи застосовують і до фахівців, службовців і менеджерів із використанням дещо інших критеріїв тарифікації. Крім того, на підприємстві можуть бути групи і нетарифікованих працівників (вище керівництво, особливо цінні

VIP-фахівці тощо), оплата яких розраховується окремо.

Рекомендовані механізми стимулювання економічної активності трудових ресурсів підприємства дозволять: 1) зменшити плінність кадрів, підвищити кваліфікацію та професійний рівень; 2) підвищити фінансово-економічні результати підприємства, якість і конкурентоспроможність продукції, реалізувати поточні та стратегічні плани; 3) оптимізувати переміщення, поліпшити якісний склад трудових ресурсів регіону, зменшити навантаження на одне вільне робоче місце.

Література

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник / О.А. Грішнова. - К.: Знання, 2006.- 559 с.
2. Корчун М. шляхи підвищення економічної активності та зайнятості на ринку праці України // Україна: аспекти праці. – 2008. - №1. – ст. 35-40.
3. Павловська О. Вплив доходів та заробітної плати на зайнятість населення // Україна: аспекти праці. – 2008. - №4. – ст. 3-9.
4. Таряник О. Основні фактори, що впливають на трудову активність населення України // Україна: аспекти праці. – 2008. - №3. – ст. 42-50.

Шинкаренко О.М., к.е.н., доц., Туйнова А.В., студ. гр. БО-86
Черкаський державний технологічний університет

АНАЛІЗ ФАКТОРІВ І РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва. Під продуктивністю праці слід розуміти співвідношення основних результатів діяльності до затрат праці на її здійснення.

Підвищення продуктивності праці забезпечує збільшення реального продукту й доходу, а тому воно є важливим показником економічного зростання країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, то економічне зростання стає однією з головних цілей держав з ринковою системою господарювання. Оскільки зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення і для кожного підприємства зокрема, і для суспільства в цілому, тому вивчення факторів і пошук резервів цього

зростання набуває особливої актуальності.

Мета дослідження полягає у визначенні чинників які впливають на ефективність використання робочої сили та пошуку резервів підвищення продуктивності праці.

Теоретичні та практичні аспекти продуктивності праці знайшли свої відображення в розробках вітчизняних учених - Германової О.Е., Дієсперова В.С. Богині Д.П., Бугуцький О.В., Єрьоменко В.О., Павловської Н.О., а також Д. Кларка, Р.Аллепа, Ж. Ришара, Дж. Грейсона, К.О'Делла та інших.

Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори зростання продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи:

1. Соціально-економічні, що визначають якість використання робочої сили (підвищення рівня кваліфікації; наявність високої компетентності; мотивація праці; трудова активність; соціально-психологічний клімат тощо).

2. Організаційно-економічні, що визначають прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управління (вдосконалення структури апарату управління; впровадження автоматизованих систем управління; покращання матеріальної, технічної та кадрової підготовки виробництва тощо).

3. Матеріально-технічні, що визначають всі напрямки прогресивних змін у техніці та технології виробництва (модернізація техніки; використання нової техніки; впровадження прогресивних технологій тощо).

За рівнем керованості фактори підвищення продуктивності праці можна поділити на дві групи:

1. Фактори, якими може керувати господарюючий суб'єкт, - управління, організація, трудові відносини, техніка, умови праці, інновації тощо.

2. Фактори, що знаходяться поза сферою керування господарюючого суб'єкта, – політичне становище в країні, рівень розвитку ринкових перетворень, науково-технічний прогрес та інші.

За сферою виникнення і дії фактори зростання продуктивності праці поділяються на:

1) внутрішньовиробничі, що виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства чи організації;

2) галузеві і міжгалузеві, пов'язані з можливістю поліпшення

кооперативних зв'язків, концентрації і комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні галузі;

3) регіональні, характерні для даного регіону;

4) загальнодержавні, які сприяють підвищенню продуктивності праці в усій країні.

Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу. Оскільки резерв — це фактично відрізок фактора, можливий для використання в конкретний момент часу, резерви зростання продуктивності праці класифікують так само, як і фактори.

Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці розробляються програми управління продуктивністю, у яких зазначаються види резервів, конкретні терміни і заходи щодо їх реалізації, плануються витрати на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх упровадження, призначаються відповідальні виконавці.

Отже, підвищення продуктивності праці є важливим показником економічного зростання країни, що залежить від великої кількості факторів і використання наявних резервів. Зв'язок факторів і резервів підвищення продуктивності праці полягає в тому, що якщо фактори виступають рушійною силою або причиною зміни її рівня, то використання резервів є безпосередньо процесом реалізації дії тих чи інших факторів. Одним з основних джерел зростання, яке не має меж, є техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією науково-технічного прогресу, про що свідчить закордонний досвід. За кілька останніх десятиріч у розвинених країнах рівень екстенсивного використання праці зменшився більше ніж удвічі, інтенсивність праці не зростала, а продуктивність збільшилася в кілька разів, що проявилось у значному зростанні добробуту і рівня споживання всіх верств працюючого населення. Тобто саме за рахунок науково-технічного прогресу продуктивність праці зростає так швидко, що дає можливість виробляти все більше споживчих благ меншою кількістю праці.

ДЕМОГРАФІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Основною характерною ознакою функціонування людського потенціалу є необхідність забезпечення постійного безперервного процесу відтворення у багаторівневій динамічній системі накопичення та трансформації якісних характеристик робочої сили. Одним з напрямків дослідження є вплив на регіональний розвиток людського потенціалу демографічних передумов.

Проблеми розвитку людського потенціалу регіонів та регіональної соціальної політики знайшли своє відображення у працях вітчизняних науковців: С.І. Бандура, Д.П. Богині, Т.А. Заяць, А.М. Колота, І.О. Курило, Е.М. Лібанової, В.В.Онікієнко, І.Л. Петрової, М.В. Семикіної та ін.

В Україні демографічна ситуація розцінюється як кризова. Однією з причин такої ситуації є погіршення умов людського розвитку викликані перехідними процесами в Україні, передусім глибокою соціально-економічною кризою (рис. 1).

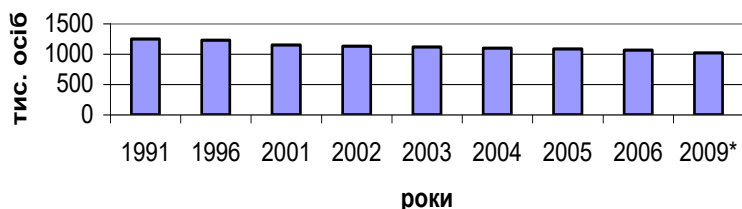


Рис. 1. Кількість наявного населення Кіровоградської області 1991-2009рр. (* - станом на 01.08.09р.)

Головне джерело відтворення людського потенціалу – приріст населення. Аналіз статистичних даних свідчить, що демографічна ситуація в області тривалий час залишається критичною.

Негативні тенденції в економіці країни вплинули і на загальний коефіцієнт народжуваності. Так, зменшення даного показника становить з 13,9 ‰ у 1985 р. до 7,9 ‰ у 2000 р.

Стрімке зниження темпів приросту населення в регіоні спостерігаємо з середини 1990-х рр. Природний приріст населення, особливо за останні 15 років, має від’ємне значення (таблиця 1).

Таблиця 1
Природний приріст населення Кіровоградської області, 1985-2009 рр.

(на 1000 наявного населення)

Роки / показники	Кількість народжених	Кількість померлих	Природний приріст (скорочення)
1985	13,9	15,0	-1,1
1990	12,6	14,5	-1,9
1995	10,0	17,7	-7,7
2000	7,9	18,0	-10,1
2005	8,3	18,8	-10,5
2009(за 6 міс)	10,7	18,1	-7,4
Україна, у 2009 р.	11,1	15,9	-4,8

Дані таблиці 1 свідчать про регресивний тип відтворення, що є свідченням наявності проблем у суспільній сфері. Подібні тенденції спостерігаються і в регіональному розрізі. Основними причинами таких проблем є низька заробітна плата, недостатня соціальна підтримка сімей з дітьми, соціально-економічна нестабільність у суспільстві. Вагомий вплив на таку ситуацію здійснює той факт, що жінки крім первинної зайнятості, суміщають і вторинну, аби забезпечити належний рівень існування.

Економічне та психологічне навантаження перехідного періоду стало передумовою до збільшення рівня захворюваності та інших негативних явищ, які впливають на середню очікувану тривалість життя населення регіону. Причому, тривалість життя жінок і чоловіків як по Україні, так і по регіону суттєво відрізняється, коливаючись у межах 12-13 років. Також негативний вплив на демографічну ситуацію області здійснює наявність значної частки населення старшого за працездатний. За шкалою ООН суспільство вважається старе, коли частка осіб 65 років і старші у віковій структурі сягає 4-7 %.

Аналізуючи зміни демографічного навантаження у віковій структурі населення області в перспективі відбудеться значне

навантаження на осіб працездатного віку особами старшого за працездатний вік. Основною причиною такої ситуації є низька народжуваність та ріст смертності. Показники смертності дітей у віці 0-4 років, осіб максимально працездатного віку 40-44 рр. та 45-49 рр. відповідно 3,5 ‰, 8,4 ‰ та 11,4 ‰. На показники смертності населення в Кіровоградській області значною мірою впливає стан здоров'я. Саме умови і спосіб життя населення визначають стан здоров'я, рівень захворюваності та смертності. Неабиякий вплив на зниження здоров'я здійснює зубожіння, невпевненість у завтрашньому дні. Внаслідок скороченого відтворення населення в регіоні зменшується кількість дошкільних та шкільних навчальних закладів та осіб, що мають здобути базову загальну освіту у навчальних закладах, і як наслідок зменшення кількості осіб, що бажають продовжити навчання у ПТУ, вищих навчальних закладах I-IV рівня акредитації. Адже саме освіта є важливою передумовою формування якісного складу людського потенціалу.

Узагальнюючи результати проведеного аналітичного дослідження можемо стверджувати, що на регіональному рівні спостерігається зниження темпів оновлення та заміщення працездатного населення та створюються негативні передумови щодо відтворення людського потенціалу. Спостерігаються стійкі тенденції до звуженого відтворення кількісної та якісної складових людського потенціалу.

Розглянуті дані свідчать, що в регіоні на сучасному етапі доцільно і необхідно проводити активну демографічну політику, яка була б спрямована на посилення взаємозв'язку між економічними та демографічними процесами, подолання спадних тенденцій приросту населення, так як вони є основою відтворення людського потенціалу та залучати демографічні інвестиції, які б забезпечували утримання належного рівня життя населення. Наслідки демографічних процесів необхідно враховувати у програмах відтворення людського потенціалу. Отже, при дослідженні впливу демографічного чинника на людський потенціал регіону, необхідно звертати увагу на якомога більше його елементів, щоб дослідити об'єктивний стан його відтворення та розвитку .

Янишівський В. М., аспірант
Рада по вивченню продуктивних сил України НАНУ

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ

У високорозвинутих державах, де уже сформоване постіндустріальне суспільство, соціальний капітал розглядається як важливий чинник конкурентоспроможності, і цілеспрямовано забезпечується його розвиток.

Від початку 90-х років минулого століття саме країни з розвинутою економікою активно розбудовували модель екологічної економіки та економіки знань. Вони почали масово виробляти нові знання, "екологічні" товари і послуги, а через декілька років ввели до своєї стратегії ще один продуктивний фактор розвитку – соціальний капітал [4, с. 2].

Важлива роль у розробці теоретичних засад соціального капіталу належить таким відомим вченим, як Л. Ханіфен, Дж. Якобз, Дж. Лорі, Дж. Коулман, Р. Патнем, Ф. Фукуяма, П. Бурдьє, М. Вулкок, А. Порстерс. Серед українських вчених значний внесок у дослідження соціального капіталу зробили О. Демків, Е. Гугнін, А. Чемерис, Н. Бусова, А. Колодій, Ю. Привалов, А. Бова, Ю. Саєнко, В. Чепак.

Проте роль соціального капіталу як фактору конкурентоспроможності підприємств регіону досліджена недостатньо. Є цікаві дослідження щодо ролі соціального капіталу в економічній діяльності індивіда, у різних аспектах суспільного життя.

Метою роботи є систематизація теоретичних підходів до сутності і природи соціального капіталу, методологічних основ дослідження його структури, характеристика його впливу на конкурентоспроможність підприємств регіону.

Єдиного визначення соціального капіталу не існує. Зокрема, вчені пропонують такі визначення соціального капіталу:

Армстронг М.: Соціальний капітал – знання, які передаються і розвиваються через взаємовідносини між людьми. Соціальний капітал можна представити як сукупність горизонтальних зв'язків між людьми. Вони включають соціальні контакти і пов'язані з цим норми, які впливають на суспільство, продуктивність праці і добробут [2, с. 240].

Бурдье П.: Соціальний капітал – сукупність дійсних або потенційних ресурсів, які використовуються надійною мережею учасників або інституціоналізованих відносин взаємного знайомства і визнання [3, с. 68].

Патнем Р.: Соціальний капітал стосується зв'язків між людьми – соціальних мереж, норм взаємодії і довіри, що виникає в таких відносинах, тоді як фізичний капітал відноситься до фізичних об'єктів і людський капітал співвідноситься з властивостями окремих осіб [1, с. 83].

Коулман Дж.: Соціальний капітал визначається його функцією. Це не просто сутність, а безліч різних сутностей, що мають дві загальні характеристики: всі вони містять в собі той або інший аспект соціальної структури і всі вони посилюють певні дії людей, що знаходяться в цій структурі [5, с. 125].

Ми пропонуємо визначення соціального капіталу, яке враховує більшість існуючих аспектів його функціонування і дозволяє підійти до розкриття його структури. На нашу думку, *соціальний капітал – знання та інформація, які поширюються і розвиваються через взаємовідносини між людьми, а також сукупність самих соціальних взаємовідносин.*

На індивідуальному рівні поняття "соціальний капітал" передбачає очікувану віддачу від інвестицій в соціальні відносини. Індивіди вступають у соціальні відносини і включаються в соціальні мережі для отримання прибутку.

На корпоративному рівні можна простежити вплив соціального капіталу на ефективність роботи підприємства. У зовнішніх зв'язках підприємства довіра включає впевненість у надійності, чесності і компетентності інших учасників взаємодії. Довіра, що втілюється у встановлених зв'язках, стає джерелом прибутку підприємства, оскільки сприяє спрощенню взаємодії з партнерами, зниженню витрат на переговори, усуненню різних бюрократичних процедур.

Довірчі відносини між економічними агентами можна розглядати як важливу конкурентну перевагу промислових підприємств Німеччини, Японії й Італії. Покупці і продавці встановлюють довгострокові відносини співпраці і взаємних зобов'язань, які базуються на довірі і зв'язках, що багато разів повторюються [6, с. 38].

Зв'язки і норми взаємодій всередині підприємства можуть

сприяти командній роботі, підвищувати її ефективність і якість, покращувати обмін інформацією і знаннями. Співпраця між працівниками і керівництвом розглядається як основний чинник, що зумовив високу конкурентоспроможність японських компаній.

Величезне значення для розвитку наукомісткого виробництва має взаємодія підприємств із освітніми установами. Яскравим прикладом впливу соціального капіталу на зростання продуктивності праці в регіоні є Силіконова долина у США, де на базі співпраці підприємців і учених був створений всесвітньо відомий центр передових технологій. Успіх цього центру був досягнутий в першу чергу завдяки формальній і неформальній співпраці виробничих і науково-дослідних компаній, що працюють в регіоні [7, с. 174-177].

Отже, соціальний капітал виступає особливим ресурсом, який, взаємодіючи з іншими видами капіталу, впливає на конкурентоспроможність підприємств і соціально-економічний розвиток регіону.

Розвиток і ефективне використання соціального капіталу на рівні підприємства дозволить підвищити конкурентоспроможність українських підприємств усіх галузей. Адже зараз в Україні існують серйозні проблеми соціальних взаємовідносин на підприємствах, де поширені недовіра до керівників і колег по роботі, абсолютне переважання особистих інтересів та інші негативні явища.

Література

1. Putnam, R. (2000), *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon Schuster, New York.
2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / Н.В. Гринберг (пер.с англ.). – М. : ИНФРА-М, 2002. – 327с.
3. Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. – 2002. Т.3. - № 5. - С. 60-74.
4. Згуровський М. Україна у глобальних вимірах сталого розвитку // «Дзеркало тижня». – 2006. – № 19, С. 22.
5. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // *Общественные науки и современность*. – 2001. № 3. – С. 122-139.
6. Стрельникова Л. В. Социальный капитал: типология зарубежных подходов / Л.В. Стрельникова // *Общественные науки и современность*. – 2004. – № 2. – С. 33-41.
7. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: пер. с англ. / Ф. Фукуяма. – М. : АСТ : Ермак, 2004. – 730 с.

Матеріали
Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих
вчених, аспірантів та студентів 25-26 листопада 2009 р.

**РЕЗЕРВИ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ТА
ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ**

Науковий редактор: Семикіна М.В.
Технічний редактор: Лисенко В.Ф.
Дизайн-макет та технічне редагування:
Збаржевецька Л.Д., Онищук М.С.