

Фрактальный анализ временных кривых валютных курсов по выделенным фрактальным интервалам позволяет получить достоверные данные о текущем состоянии валютного рынка для принятия решений по снижению валютных рисков.

Исследуем валютный курс доллар США по отношению к белорусскому рублю за 2012-2013 гг. используя методику R/S -анализа. Значение коэффициента Херста H определяется из графика $(x_n, y_n) \equiv (\ln n, \ln RS_n)_{n=1}^N$ как угловой коэффициент прямой, проходящей максимально близко к полученным точкам применяя метод наименьших квадратов (МНК) для его определения. При вычислении получаем что $H = 0,82$. Знание фрактальной размерности D временного ряда $D = 1,18$. На основании вычисленного коэффициента D можем сделать следующий вывод, что $1,00 < D \leq 1,5 - 0,05$, а это соответствует персистентному состоянию рынка.

Таким образом, в нашем случае, при фрактальной размерности менее 1,45, на валютный временной ряд влияет одна или несколько сил, толкающих его в одном направлении. Временные ряды валютных курсов имеют в этом случае долговременную корреляцию и циклы, и возникает так называемое персистентное состояние валютного курса, характеризующееся показателем фрактальной размерности $1,0 < D < 1,5 - 0,05$. В этом случае количественный математический анализ имеет большую достоверность, что позволяет прогнозировать текущую экономическую обстановку именно с помощью классических методов анализа.

Широко применяемый подход к анализу временного ряда состоит в том, что устанавливаются главные факторы, влияющие на отдельные величины временного ряда. Наиболее важным компонентом, влияющим на уровни временного ряда, обычно считают тенденцию, которая является долгосрочной составляющей и определяет изменение временного ряда в целом. Тенденция динамики связана с действием долговременно существующих причин и условий развития, хотя после какого-то периода эти причины и условия также могут измениться и породить уже другие тенденции развития объекта.

Сибірцев В.В., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ПЛАНУВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Необхідність організації раціонального використання праці, докорінного оновлення методів управлінського впливу на кадри, удосконалення методів планування та прогнозування зайнятості працівників, забезпечення безперервності підвищення кваліфікації та фахового рівня окремих категорій персоналу за сучасних умов підвищення мінливості й непередбачуваності змін середовища господарювання являють собою обов'язкові вимоги щодо досягнення стійких конкурентних переваг підприємства на ринку.

Теоретичні та практичні аспекти планування зайнятості персоналу, організаційно-економічного забезпечення управління трудовими ресурсами, мотивації та стимулювання персоналу, соціальні аспекти функціонування підприємств, створення належного трудового потенціалу, знайшли відбиття у дослідженнях відомих вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, таких як І. Бажан [1], І. Джаїн [2], Е. Кірхлер [3], Г. Ковальчук [4], І. Мішурова [5], М. Новикова [6], Р. Родлер [3], Л. Савчук [4] та ін. Проте до цього часу численні проблемні питання у сфері управління персоналом підприємства, зокрема, пов'язані із необхідністю урахування соціальних аспектів планування зайнятості персоналу на промисловому підприємстві, залишаються остаточно не вирішеними та вимагають на подальше доопрацювання.

Метою дослідження є обґрунтування рекомендацій щодо урахування соціальних аспектів планування зайнятості персоналу підприємства.

Вирішення завдань забезпечення потреб виробництва у кадрах певного кількісного та якісного складу здійснюється на двох основних рівнях: стратегічному та поточному. На стратегічному рівні головним результатом здійснення планового процесу у сфері кадрового забезпечення зайнятості (що є невід'ємною складовою загального стратегічного планового процесу) є стратегія розвитку персоналу підприємства, яка належить до складу функціональних стратегій, тобто є сукупністю управлінських рішень, які спрямовуються на забезпечення досягнення стратегічних цілей підприємства та мають бути реалізовані в процесі виконання певних однорідних функціональних завдань (у певній функціональній сфері відповідальності на підприємстві), а також найбільш загальних правил та процедур прийняття, реалізації, контролю і оцінки ефективності виконання таких рішень. Стратегія розвитку персоналу підприємства являє собою сукупність планових управлінських рішень щодо регулювання стратегічних аспектів кадрового (у сфері руху і використання трудових ресурсів, оплати праці й стимулювання, досягнення прийнятного з точки зору працівників рівня якості трудового життя) забезпечення досягнення стратегічних цілей підприємства, реалізації обраної стратегії розвитку підприємства та відповідних до неї функціональних та операційних стратегій.

Вибір певного варіанту стратегії розвитку персоналу підприємства стає найважливішим чинником формування кадрової та соціальної політики підприємства. Оптимальність вибору кадрової політики підприємства визначається критеріями достатності (рівень складності організаційного забезпечення не менший за міру різноманіття встановлених у стратегії розвитку персоналу підприємства цілей розвитку – відповідно до вимог закону необхідного різноманіття системи управління) та економічності (мінімізація сукупних витрат усіх видів ресурсів на реалізацію обраної стратегії розвитку персоналу підприємства). Соціальна політика підприємства є сукупністю стратегічних планових рішень у сфері організаційно-економічного забезпечення відповідності соціальних аспектів функціонування підприємства та трудового життя його колективу до існуючих у суспільстві норм і стандартів щодо рівня оплати праці, безпеки та якості трудового життя, дотримання культурних традицій спільної трудової діяльності, особистої самореалізації працівників та ін. Таким чином, соціальна політика насамперед визначає та встановлює систему соціальних стандартів трудового життя працівників, дотримання яких гарантується підприємством в процесі продуктивної зайнятості персоналу. Критеріями оптимальності обраної соціальної політики є, по-перше, міра відповідності (бажано – перевищення) прийнятих на підприємстві соціальних стандартів існуючим у суспільстві нормам та традиціям, а, по-друге, економічність (мінімізація витрат на забезпечення дотримання встановлених соціальних норм).

Зазначені стратегічні планові документи визначають концептуальні засади формування системи оплати та стимулювання праці на підприємстві, а також розбудови організаційної культури, сприятливої щодо досягнення стратегічних цілей підприємства, встановлених у комплексі функціональних та операційних стратегій його розвитку.

Вартісним відображенням планових витрат підприємства на забезпечення продуктивної зайнятості стають план з оплати праці та план адміністративних витрат на утримання персоналу. Укладений кошторис витрат на утримання персоналу та забезпечення продуктивної зайнятості працівників є відбиттям необхідного (нормативного) рівня грошових витрат підприємства у цій сфері. Проте виконання соціальних зобов'язань, які встановлюються соціальною політикою підприємства щодо дотримання вимог суспільних стандартів у сфері досягнення більш високого (за нормативний) рівня добробуту працівників, якості та безпеки трудового життя, прямо залежить від ефективності використання не тільки трудового потенціалу підприємства, але й від отриманих результатів господарської діяльності підприємства у цілому. Тому, досить часто підприємство для реалізації найбільш принципових засад обраної соціальної політики як складової стратегії розвитку персоналу має брати на себе певні додаткові фінансові зобов'язання у сфері заохочення персоналу. Та навпаки, за умов настання певних кризових явищ у розвитку підприємства його трудовий колектив може піти на тимчасове погіршення умов продуктивної зайнятості для акумулювання грошових коштів, необхідних для подолання кризи. Відбиттям міри виконання підприємством соціальних функцій є проект трудової угоди між адміністрацією та трудовим колективом підприємства, у якому мають бути урегульовані усі основні питання взаємовідносин персоналу та підприємства в процесі продуктивної зайнятості.

Соціальна політика підприємства є сукупністю стратегічних планових рішень у сфері організаційно-економічного забезпечення відповідності соціальних аспектів функціонування підприємства та трудового життя його колективу до існуючих у суспільстві норм і стандартів щодо рівня оплати праці, безпеки та якості трудового життя, дотримання культурних традицій спільної трудової діяльності, особистої самореалізації працівників та ін. Критеріями оптимальності обраної соціальної політики є, по-перше, міра відповідності (бажано – перевищення) прийнятих на підприємстві соціальних стандартів існуючим у суспільстві нормам та традиціям, а, по-друге, економічність (мінімізація витрат на забезпечення дотримання встановлених соціальних норм).

Література

1. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування та використання: монографія / І. І. Бажан. - Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2006. - 144 с.
2. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы: ИТД “университетская книга”, 2002. - 245с.
3. Кирхлер Э. Мотивация в организациях. Психология труда и организационная психология / Э. Кирхлер, К. Родлер. – Х.: Гуманитарный центр, 2003. - 142 с.
4. Ковальчук Г. К. Комплексна оцінка стану та розвитку трудових ресурсів: монографія / Г. К. Ковальчук, Л. М. Савчук. – Дніпропетровськ: Герда, 2013. - 200 с.
5. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала. / И.В. Мишурова, П.В. Кутелов. – М.: ИКЦ „МарТ”; Ростов-на-Дону, 2003. - 215 с.
6. Новікова М. М. Системне управління трудовим потенціалом підприємства: Монографія / М. М. Новікова. - Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. - 212 с.

Сиволап А.В., ст. препод.

Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь, Украина

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПРОЦЕСС ОБРАЩЕНИЯ С ТВЕРДЫМИ БЫТОВЫМИ ОТХОДАМИ