

- вивчення причин браку та зниження собівартості за рахунок скорочення витрат від браку, що дасть можливість скорочення і більш раціонального використання відходів виробництва;
- зниження витрат на оплату праці на одиницю продукції;
- скорочення адміністративно-управлінських витрат;
- ліквідація непродуктивних витрат і втрат;
- чітке дотримання технологічної дисципліни, що приводить до скорочення виробничих витрат;
- розробка оптимальної стратегії технічного розвитку підприємства, що забезпечує раціональний рівень витрат на створення технічного потенціалу підприємства;
- запровадження ефективних систем внутрішньовиробничих економічних відносин, що сприяють економії ресурсів, підвищенню якості продукції.

Отже, процес оптимізації витрат на підприємстві є досить складним та клопітким, але завдяки виконанню такого процесу вдається зменшувати витрати та реінвестувати кошти у власне виробництво. Нажаль, сьогодні, підприємці намагаються, в більшій мірі, зменшувати витрати за рахунок неправомірного зменшення податків або використання сировини низької якості для виробництва тих, чи інших продуктів. Часто, спостерігається відсутність економії за рахунок неграмотності персоналу, наявності злодійства та бездіяльності. Тому, представлена модель дає змогу виявити місця дислокації потенційних витрат, провести аналіз та виявити масштаби і їх нейтралізувати, а також, за рахунок планування та контролю – проводити моніторинг для запобігання витрат.

Література:

1. Шумило Ю. Аналіз виробничих витрат у системі бюджетів підприємств [Текст] / Ю. Шумило // Економіка та держава. – 2009. – № 2. – С. 32–35 / Бугас, Н. В. Вдосконалення формування витрат на підприємствах текстильної галузі [Текст] / Н. В. Бугас // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 12. – С. 72–76.
2. Яровенко Т. С. Шляхи та методи оптимізації витрат підприємств в ринкових умовах [Електронний ресурс] / Т. С. Яровенко, А. О. Довга, В. Е. Остряніна. – Режим доступу: <http://www.vestnikdnu.com.ua/archive/201372/yarovenko-dovga.html>
3. Трофімова Л., Віднесення до складу валових витрат витрат, пов'язаних з оплатою маркетингових (консультаційних) послуг [Текст] / Л. Трофімова, М. Федоренко // Вісник податкової служби України. – 2010. – № 17. – С. 39–41.

Сторожук О. В.

кандидат економічних наук, доцент

Заярнюк О. В.

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ РЕГІОНУ

Питання, пов'язані з управлінням людським капіталом, формуванням механізмів розвитку його властивостей, необхідних для сучасної економіки є актуальними. Нині, як свідчать результати аналізу кадрових проблем економіки нашої країни, дієвих механізмів управління людським капіталом, особливо його професійної складової, ще не вироблено.

З усіх ресурсів інновацій, саме людський ресурс набуває першочергового значення. Організація і здійснення інноваційної діяльності, встановлення балансу кількості та якості ресурсів цілком залежать від можливостей людини. Разом із тим, якість людських ресурсів визначається величиною людського капіталу, який стає провідним фактором інноваційного розвитку економіки.

Стан науково-інноваційної сфери характеризують, передусім, результати діяльності сфери підготовки кадрів найвищої кваліфікації. Відмітимо, що результативність діяльності аспірантури та докторантури в Кіровоградській області є невисокою. Так, підготовку докторантів у області здійснюють дві наукові організації, аспірантів – три. Щорічно до аспірантури зараховується близько 40–60 осіб. Фактично чверть дослідників з різних причин процес навчання в аспірантурі не завершує. Незадовільною є також ситуація із поданням до захисту дисертаційних досліджень. Щорічно захищають дисертації на здобуття вченого ступеня кандидата наук лише 20–22% випускників аспірантури. Т.ч., аспірантура, як основне джерелом поповнення фахівців найвищого освітньо-кваліфікаційного рівня в регіоні, працює неефективно.

За показниками чисельності фахівців вищої кваліфікації (кандидатів і докторів наук), які працюють в економіці, в регіональному розрізі Кіровоградська область знаходиться на останньому місці в Україні [2]. На міжрегіональному ринку людського капіталу найбільшим попитом користуються фахівці в тих областях наукового знання, які визначають перспективи інноваційного розвитку, головним чином, це математика, фізика, хімія, біологія, медицина, кібернетика.

Проте такі фахівці в Кіровоградській області не завжди знаходять місце прикладання своєї праці, тому активно виїжджають на постійне місце проживання в інші регіони. В області відбуваються втрати перспективних фахівців, в тому числі, здатних до ведення професійної діяльності в науково-інноваційній сфері. Дефіцит ефективних працівників у Кіровоградській області викликаний міжрегіональною «відтоком мізків». Цей процес має негативні наслідки для регіону-донора.

Зайнятість населення є одним із основних чинників аналізу використання людського капіталу регіону. Дані рис. 1 розкривають розподіл економічно активного населення за галузями та секторами економіки. Зокрема аналіз даних свідчить про велику кількість зайнятих в промисловості, в тому числі і харчовій, сільському господарстві, та значне відставання сфери послуг.

Так, у сфері наукової та технічної діяльності, в якій відбувається генерування нових знань та інновацій, зайнято лише 2% від усієї чисельності найманих працівників регіону [1].

Освіта і наука є основними сферами формування та використання людського капіталу. Водночас, за оцінками роботодавців, якість освіти та професійної підготовки фахівців в області в останні роки є невисокою. Однією з причин низької якості освіти є слабка мотивованість як з боку студентів, так і з боку багатьох викладачів до постійного накопичення знань, підвищення своєї професійної підготовки через невідповідність оплати праці дійсній вартості людського капіталу. До найбільш недооцінених професій в регіоні входять такі соціально значущі професії: викладачі шкіл та вищих навчальних закладів, лікарі та інші працівники бюджетної сфери.



Рис. 1. Структура найманих працівників Кіровоградської області за видами економічної діяльності у 2015 році [1]

Інноваційна сфера охоплює не лише об'єкти НДДКР та маркетингу, а й підприємницьких структур, діяльність яких спрямована на задоволення потреб матеріального виробництва в інноваціях.

Аналіз інноваційної діяльності промислових підприємств Кіровоградської області засвідчив суттєве зменшення їх кількості. Так, за період 2014–2015 рр. кількість промислових підприємств зменшилася майже утричі (з 283 до 101 одиниць), кількість інноваційно-активних підприємств зменшилася удвічі (з 49 до 25 одиниць) [1]. Це також свідчить про те, що в Кіровоградській області використання людського капіталу в контексті забезпечення інноваційного розвитку регіону приділяється недостатньо уваги, наслідком чого стало поглиблення у промисловому комплексі тенденцій домінування виробництв із низькою наукоємністю. Погіршення якості людського капіталу організацій науково-інноваційної сфери регіону, що триває протягом останніх років, є суттєвою перешкодою на шляху формування економіки з домінуючою інтелектуальною складовою.

В цілому оцінка людського капіталу Кіровоградської області засвідчила наступне: область на останніх місцях в національному рейтингу за показниками середньої тривалості життя, якості початкової освіти, якості системи освіти в цілому, доступу до мережі Інтернет в навчальних закладах, охоплення населення вищою освітою.

Отримані в ході проведення дослідження результати дозволили обґрунтувати такі пріоритети формування людського капіталу в контексті інноваційного розвитку регіону:

- індивідуалізація освітньої та професійної діяльності, основи якої мають закладатися в системі загальної середньої освіти; запровадження шкільного курсу з основ започаткування власного бізнесу, творчої діяльності, основ креативного менеджменту;

– визначення ефективного формату співпраці з ключовими учасниками сфери праці, творення умов для розвитку механізму приватно-державного партнерства в системі фінансування підготовки кадрів за рахунок формування стимулів для залучення підприємницького сектора;

– активізація творчого потенціалу людей, розвиток висококваліфікованої робочої сили; запровадження програми пошуку і підтримки юних талантів серед школярів та студентів у різних сферах (наука, культура тощо);

– розробка цільових програм співпраці підприємницьких структур з вищими навчальними закладами: цільові програми підготовки фахівців, дослідницькі проекти; використання фірм та підприємств як бази для виробничої практики, досліджень; залучення працівників підприємств для участі в навчальному процесі (розробки навчальних планів, проведення лекційних та практичних занять).

Література:

1. Головне управління статистики у Кіровоградській області. Статистична інформація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kr.ukrstat.gov.ua/>

2. Доповідь «Фахівці вищої кваліфікації України у 2014 році». – Режим доступу <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Суліма Ю. В.

студентка

Солоненко Ю. В.

науковий керівник

Донецький національний університет ім. Василя Стуса

м. Вінниця, Україна

УПРАВЛІННЯ СІМЕЙНИМ БІЗНЕСОМ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Сімейний бізнес є дуже поширеною формою господарювання у світі, у багатьох країнах він становить понад 70% загального числа підприємств. Проте в Україні сімейний бізнес як явище тільки починає розвиватись. Перші приватні підприємства були створені в роки здобуття незалежності, тому момент першої передачі бізнесу в Україні у друге покоління є дуже актуальним питанням на сьогодні. Наразі економіка України потребує ефективних інструментів господарювання, в тому числі і таких, як формування сімейного бізнесу, для вирішення антикризових завдань та забезпечення сталого розвитку.

Аналіз останніх досліджень. Питання управління сімейним бізнесом розглядалось такими вченими як S. Abouzaid, C. Aronoff, A. Drake, Kelin E. Gersick, John A. Davis, Marion McCollom Hampton and Ivan Lansberg, S. McClure, D. Vard, R. Shrapnel та багатьма іншими. Вітчизняні вчені допоки не висвітлювали питання сімейного бізнесу у своїх теоретико-методологічних роботах, хоча ця тема є досить актуальною та перспективною.

«Сімейний бізнес є комерційною організацією, в якій прийняття рішень залежить від кількох поколінь родини, пов'язаних по крові або шлюбу, які тісно пов'язані з фірмою керівництвом або правом власності. Власник-менеджер підприємницької фірми не вважається сімейним бізнесом, тому що йому не вистачає кількох поколінь, розміру і впливу сім'ї, які створюють унікальну динаміку і відносини сімейного бізнесу» [1] – так трактують поняття сімейного бізнесу американські джерела. Саме у США цей бізнес є невід'ємною частиною економіки – по-