

міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
кіровоградський національний технічний університет

факультет економіки та менеджменту
кафедра економіки та організації виробництва

РЕЗЕРВИ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ

Всеукраїнська науково-практична конференція
молодих вчених, аспірантів та студентів
19 квітня 2012 р.

Тези доповідей

Кіровоград – 2012

УДК 658(075.8)
ББК 65.29я73
Б77

Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств регіону // Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції 19 квітня 2012 р. – Кіровоградський національний технічний університет. – Кіровоград....., 2012. – 316 с.

Редакційна колегія:

д.е.н., проф. Семикіна М.В., д.е.н., проф. Грішнова О.А., д.е.н., проф. Мігус І.П., д.е.н., проф. Гавкалова, д.е.н., проф. Левченко О.М., к.е.н., ст. викл. Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц. Романюк Л.М., к.е.н., доц. Сисоліна Н.П.

У збірнику опубліковано тези доповідей молодих вчених, аспірантів та студентів економічних спеціальностей на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств регіону». Публікації відображають результати науково-дослідної роботи; присвячені розгляду різноманітних проблем економічної діяльності підприємств, визначенню соціально-економічних резервів підвищення їх конкурентоспроможності.

Для викладачів, аспірантів, студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів. Може бути корисним також для підприємців, організаторів бізнесу та менеджерів підприємств.

Рекомендовано до друку Вченою радою кіровоградського національного технічного університету (протокол №8 від 26.03.2012 р.)

За достовірність наведених у публікації даних, географічних назв, власних імен, цитат та іншої інформації несуть особисту відповідальність автори тез доповіді.

ЗМІСТ

Частина I

Семикіна М.В., д.е.н., проф. СОЦІАЛЬНІ РИЗИКИ НАСЕЛЕННЯ ЯК ГАЛЬМО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ	13
Грیشнова О.А., д.е.н., проф., Білопуп О.О., студентка II курсу ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЗА НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ: ОСОБЛИВОСТІ, ПРОБЛЕМИ, НАПРЯМИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	16
Василенко Л. П., асист., Мерещенко І.Є., ст. гр. МЕ-10-1 ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ	18
Вдовиченко Л.В., ст. викл., Онищенко М.С., ст. гр. ЕК-06-1П ВИЗНАЧЕННЯ БЕЗЗБИТКОВОГО РІВНЯ ВИРОБНИЦТВА	20
Гайсарова А.А. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ ПРОЦЕСОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	23
Гальперина С.А. ФАКТОРИ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГІОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	25
Гугул О. ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ЗАСАДАХ КОНСАЛТИНГУ	28
Гуменюк О.С. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ	31
Гунько В.І., викл. ДІАГНОСТИКА ЧИННИКІВ ПРОЯВУ ТВОРЧОСТІ У ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	33
Даневич М.В., аспірант МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ	37
Дорош О.В. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ: ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ	40

Жеребченко Т.І., аспірант МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ВЧИТЕЛІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УКРАЇНІ	43
Жорова Є.Р. МІНІМІЗАЦІЇ ВИТРАТ ЯК ЗАХІД АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВАЖКОГО МАШИНОБУДУВАННЯ	46
Журило І.В., к.е.н., доц., Будун А.В., магістрант гр. ЕК-11МБ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВ ДОРОЖНЬО-БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ	49
Журило І.В., к.е.н., доц., Панасенко В.О., магістрант гр. ЕК-11МБ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПРОДУКЦІЇ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	52
Збаржевецька Л.Д., к.е.н., ст. викл., Демчукова О.В., ст. гр. ЕП-10т ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ.....	54
Корнеєва Т.С., асист. ВПЛИВ ФОРМУВАННЯ ОСНОВНОГО КАПІТАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА	57
Кочеткова Н.В., асист. МОНИТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧЕСКОЙ ДИФФЕРЕНЦІАЦІЇ РЕГІОНА: КРИТЕРИИ, ПРИНЦИПИ, ЗАДАЧИ.....	59
Красножон Н. С., аспірант ДІАГНОСТИКА СЕГМЕНТАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ	62
Куліш Н.В., викл. МОЛОДІЖНЕ БЕЗРОБІТТЯ – ШЛЯХ СУСПІЛЬСТВА У ПЕРШУ	65
Куніцин В.В. ПАСПОРТ РОБОЧОГО МІСЦЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ АНАЛІЗУ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ.....	68
Макаренко С.С., викл., Фундерат Т.М. МОТИВАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ .71	
Малаховський Ю.В., к.е.н., доц. МАКСИМІЗАЦІЯ ВАРТОСТІ РЕГІОНУ	74

Матієнко С.С., аспірант ПРОБЛЕМИ КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ.....	78
Мельничук О.П., аспірант КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	81
Миценко В.І., к.п.н., доц. АКТИВІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ІНШОМОВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ПРИ ПІДГОТОВЦІ ЕКОНОМІСТІВ	84
Насипайко Д.С., к.е.н., ст. викл., Резніченко О.О., викл. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ	86
Немченко Т.А., аспірант ДЕЯКІ ПИТАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО МАШИНОБУДУВАННЯ УКРАЇНИ	90
Нісфоян С.С., аспірант НАВЧАННЯ ТА АДАПТАЦІЯ, ЯК АСПЕКТ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ	93
Нісфоян С.С., аспірант, Лук'яненко С.В., ст. гр. БП-08-1 УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В БУДІВНИЦТВІ.....	95
Орлова А.А., асист. МОТИВАЦІЯ ДО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ В УКРАЇНІ: ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ І ПРИОРИТЕТІВ	98
Пасєка С.Р., к.е.н., доц., старший науковий співробітник ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: АНАЛІЗ, ТЕНДЕНЦІЇ, ПЕРСПЕКТИВИ.....	101
Петрик Я.В., аспірант ГНУЧКІСТЬ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ІНСТРУМЕНТ МІНІМІЗАЦІЇ НАСЛІДКІВ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ.....	110
Полтавець М.М., викл. ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБИ ПІДПРИЄМСТВА В ЕНЕРГЕТИЧНИХ РЕСУРСАХ.....	114
Пустовіт М.В., асист. ДІАГНОСТИКА ТЕНДЕНЦІЙ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОТРЕБ РЕГІОНУ	116

Романюк Л.М., к.е.н., доц., Бурмістрова М.Г., магістрант гр. ЕП-11МБ КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ТА УМОВИ ЇХ ДОСЯГНЕННЯ	119
Романюк Л.М., к.е.н., доц., Долженко К.Ю., магістрант гр. ЕП-11МБ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА	122
Романюк Л.М., к.е.н., доц., Реука О.А., магістрант гр. ЕП-11МБ АНАЛІЗ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ ІНВЕСТИЦІЇ.....	125
Рябая Г.К., викладач ВИНИКНЕННЯ І РОЗВИТОК ВІТЧИЗНЯНИХ КОРПОРАЦІЙ.....	128
Савеленко Г.В., асист., Моторний Є.О., ст. гр. ЕП-11С КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, ЦІЛІ ТА ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ.....	131
Сисоліна Н.П., доц., к.е.н., Левандовський Є.Ю. магістрант гр. ЕП-11М ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	134
Ситник І.В., аспірант ОСОБЛИВОСТІ ЦІНОУТВОРЕННЯ НА ПРОДУКЦІЮ ІНСТРУМЕНТАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ	137
Смутчак З.В., к.е.н. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ГАРМОНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	140
Сушкова Е.Е., асист. ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ НАЛОГОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НА УРОВЕНЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА.....	142
Фабрика І.В., асист. ПРИВАТИЗАЦІЯ – РЕЗЕРВ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	146
Харченко І.В., к.е.н., доц., Таран Д.М., магістрант гр. ЕК-11М УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ШЛЯХОМ РОЗРОБКИ НОВИХ АЛЬТЕРНАТИВ	149
Хачатурян О.С., к.е.н., ст. викл., Філіпова А.О. магістрант гр. АДМ-10М ПРО ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ ЗАЙНЯТОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ ТА РЕГІОНУ.....	152
Хорішко Г.О., асистент ЧИННИКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	154

Цветкова И.И., к.э.н., доц. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА	157
Шелест О.В., аспірант ВСТАНОВЛЕННЯ РЕАЛЬНОГО СТАНУ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВ.....	160
Шурпа С.Я. КОРПОРАТИВНІ УНІВЕРСИТЕТИ ЯК ІНСТИТУТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	164

Частина 2

Бойко В.А., ст. гр. ОА-10 (<i>наук. керівн. Орлова А.А., асист.</i>) ЗОВНІШНЯ ТОРГІВЛЯ ПІДПРИЄМСТВ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА.....	167
Бойко В.А., ст. гр. ОА-10 (<i>наук. керівн. Орлова А.А., асист.</i>) РОЛЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В КОЛЕКТИВНО– ДОГОВІРНМУ РЕГУЛЮВАННІ	169
Бойко С., Заєць В. ст. гр. ЗВ-08 (<i>наук. керівн. Чумаченко О.С., к.т.н., доц.</i>) ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПРИ ВПРОВАДЖЕННІ НОВОЇ ТЕХНОЛОГІЇ	171
Бондарь Т.В., магістрант гр. ЕП-11М (<i>наук. керівн. Семикіна М.В., д.е.н., проф.</i>) ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО МАРКЕТИНГУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТА УПРАВЛІННЯ НИМ.....	174
Буріко Я.І., ст. гр. БП-08-3 (<i>наук. керівн. Нісфоян С.С., аспірант</i>) ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ..	177
Вахарик А.В., ст. гр. ОА-10 (<i>наук. керівн. Орлова А.А., асист.</i>) АНАЛІЗ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	180
Вахарик А.В., ст. гр. ОА-10 (<i>наук. керівн. Орлова А.А., асист.</i>) ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	183

Вербовий О.В., ст. гр. ФК 10-2 (<i>наук. керівн. Збаржевецька Л.Д., к.е.н., ст. викл.</i>)	
ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ	186
Висоцька І.І., Селехова В.М., ст. гр. ІМ 08-1 (<i>наук. керівн. Лебедєва Л.В., ст. викл.</i>)	
ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЗАВОДУ ЕЛЬВОРТИ В ЄЛИЗАВЕТГРАДІ (ДОРЕВОЛЮЦІЙНИЙ ПЕРІОД)	189
Гаркава С.П., магістрант гр. ОА-11М (<i>наук. керівн. Шелковнікова О.В., к.е.н., доц.</i>)	
ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ТОВАРНИМИ ЗАПАСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ	191
Гуцол А.І., магістрант гр. ЕК-11МБ (<i>наук. керівн. Сисоліна Н.П., к.е.н., доц.</i>)	
КАДРОВА ПОЛІТИКА ТА НАПРЯМИ ЇЇ ПОКРАЩЕННЯ	194
Делюрман В.В., ст. гр. ФК-10-1 (<i>наук. керівн. Збаржевецька Л.Д., к.е.н., ст. викл.</i>)	
ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	197
Делюрман В.В., ст. гр. ФК-10-1 (<i>наук. керівн. Орлова А.А., асист.</i>)	
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ	199
Демченко Д.О., ст. гр. ОА-10 (<i>наук. керівн. Орлова А.А., асист.</i>)	
ПОДАТКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	202
Дмитрієва В., ст. гр. ФК-10-2 (<i>наук. керівн. Збаржевецька Л.Д., к.е.н., ст. викл.</i>)	
ПРОБЛЕМИ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ	205
Довгодько Т.І., магістрант	
ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ АДАПТАЦІЇ, НАВЧАННЯ І РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	208
Дудник Д. С., Яременко Ю.В., ст. гр. ЕП-10Т (<i>наук. керівн. Василенко Л.П., асист.</i>)	
АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОГО ВПЛИВУ НА ЦІНОУТВОРЕННЯ В УКРАЇНІ	210
Єременко В., Лончинська І., ст. гр. МЕ-10-1 (<i>наук. керівн. Василенко Л.П., асист.</i>)	
ІННОВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ	213

Зарецька Ю.В., Сімакова Л.В., ст. гр. ЕП-08 (наук. керівн. Василенко Л.П., асист.)	
ЦІНОУТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОДУКЦІЇ.....	216
Іваскевич Р.І., ст. гр. ФК-10-1 (наук. керівн. Орлова А.А., асист.)	
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ	219
Кичка М.Л., магістрант гр. ЕП-11М (наук. керівн. Семикіна М.В., д.е.н., проф.)	
МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	222
Кодашова В.О., ст. гр. ОА-10 (наук. керівн. Орлова А.А., асист.)	
ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СПІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ	225
Кожухар Ю.М., магістрант гр. ОА-11М (наук. керівн. Шелковнікова О.В., к.е.н., доц.)	
ВДОСКОНАЛЕННЯ АУДИТУ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	228
Коротіна А., магістрант гр.ЕП-11М (наук. керівн. Семикіна М.В., д.е.н., проф.)	
МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	231
Косенко С.О., ст. гр. ЕК-10 (наук. керівн. Збаржєвецька Л.Д., к.е.н., ст. викл.)	
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК МЕТОД ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	234
Лузан К.П., ст. гр. ФК-10-1 (наук. керівн. Яворська Т.А., асист.)	
БІДНІСТЬ В УКРАЇНІ	236
Лузан К.П., ст. гр. ФК-10-1 (наук. керівн. Орлова А.А., асист.)	
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	239
Лукаш Я., ст. гр. ЕП-08 (наук. керівн. Полтавець М.М., викл.)	
ПРОБЛЕМА ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В УКРАЇНУ	242
Малага Є.А., ст. гр. ФК-10-1 (наук. керівн. Орлова А.А., асист.)	
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ДЕМОГРАФІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ	244

Мельник А.М., магістрант гр. ОА-11М (<i>наук. керівн. Лисенко А.М., к.е.н., доц.</i>)	
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	247
Невдаха О.Ю., магістрант гр. ЕП-11М (<i>наук. керівн. Стародубцев В.В., к.е.н., доц.</i>)	
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ.....	250
Ніколаєва В.В., ст. гр. ІМ-09-3 (<i>наук. керівн. Журило І.В., к.е.н., доц.</i>)	
СУЧАСНА АМОРТИЗАЦІЙНА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВ.....	253
Омельячук Ю.В., магістрант гр.ЕП-11М (<i>наук. керівн. Семикіна М.В., д.е.н., проф.</i>)	
ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	255
Онищенко Р.В., магістрант гр. ОА-11М (<i>наук. керівн. Черновол О.М., к.е.н., доц.</i>)	
АУДИТ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	258
Паталаха О.І., ст. гр. ФК-10-1 (<i>наук. керівн. Збаржєвецька Л.Д., к.е.н., ст. викл.</i>)	
ЕЛЕМЕНТИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА ..	260
Пешехонов О.Д., магістрант гр. ЕК-11МБ (<i>наук. керівн. Стародубцев В.В., к.е.н., доц.</i>)	
УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ АКТИВНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	262
Пилипенко Н., ст. гр. ЕП-08 (<i>наук. керівн. Полтавець М.М., викл.</i>)	
ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ В УКРАЇНІ.....	265
Подеряко А.В., ст. гр. ФК-10-2 (<i>наук. керівн. Орлова А.А., асист.</i>)	
БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ФІНАНСОВО– ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ	268
Подеряко А.В., ст. гр. ФК-10-2 (<i>наук. керівн. Збаржєвецька Л.Д., к.е.н., ст. викл.</i>)	
АКТИВІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ЛІЗИНГОВИХ ПОСЛУГ ПІДПРИЄМСТВАМИ.....	271
Попруга П.В., ст. гр. ІМ-08-1 (<i>наук. керівн. Лебедеєва Л.В., ст. викл.</i>)	
ВІД АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «Р. І Т. ЕЛЬВОРТІ» ДО «ЧЕРВОНОЇ ЗІРКИ». УРОКИ МИНУЛОГО.....	273

Посипайко Л. Ю., ст. гр. ОА-10 (наук. керівн. Орлова А.А., асист.) БІДНІСТЬ В УКРАЇНІ: ТЕНДЕНЦІЇ, ФАКТОРИ, ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ	276
Посипайко Л.Ю., ст. гр. ОА-10 (наук. керівн. Орлова А.А., асист.) ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	279
Саравас В.О., магістрант гр. ЕП (наук. керівн. Літвіненко Т.М., к.е.н., доц.) НЕОБХІДНІСТЬ СОЦІАЛЬНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ МАРКЕТИНГУ	282
Свириденко А., ст. гр. ФК 10 1 (наук. керівн. Збаржевецька Л.Д., к.е.н., ст. викл.) ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ В ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ.....	285
Семикіна А.В., магістрант гр. ЕП-11М (наук. керівн. Романюк Л.М., к.е.н., доц.) СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК РЕЗЕРВ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ	288
Тупкова А.С., магістрант гр. ОА-11М (наук. керівн. Черновол О.М., к.е.н., доц.) ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	291
Федорова А.О., ст. гр. ФК-10-2 (наук. керівн. Яворська Т.А., асист.) СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РЕФОРМУВАННЯ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ	294
Філоненко В. Ю., магістрант гр. ЕП-11М (наук. керівн. Семикіна М.В., д.е.н., проф.) ЕКОНОМІЧНА ДІАГНОСТИКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА.....	296
Чмихун К.Ю., магістрант гр. ОА-11М (наук. керівн. Черновол О.М., к.е.н., доц.) РОЛЬ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	301
Чугай Ю.М., ст. гр. ОА-10 (наук. керівн. Орлова А.А., асист.) ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХНЬОГО ВИРІШЕННЯ	303
Чугай Ю.М., ст. гр. ОА-10 (наук. керівн. Орлова А.А., асист.) НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД.....	306

Шорохова Ю.І., ст. гр. ОА 10-1 (<i>наук. керівн. Орлова А.А., асист.</i>) ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	309
Шорохова Ю.І., ст. гр. ОА 10-1 (<i>наук. керівн. Орлова А.А., асист.</i>) ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ	312

СОЦІАЛЬНІ РИЗИКИ НАСЕЛЕННЯ ЯК ГАЛЬМО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ

Багатьма урядами країн світу та широким загалом науковців нині визнано, що забезпечення стійкого економічного зростання є досяжним лише на засадах якісного людського розвитку. Саме воно створює підґрунтя для соціально-економічного прогресу та загального процвітання держави, її населення. Тому роблять помилку ті представники уряду, бізнесу, які у своїй діяльності керуються суто цілями доходу, економічного зростання, недооцінюючи значимість і вплив соціальних чинників, людського розвитку на показники нарощування обсягів виробництва. Пошук невикористаних резервів економічного зростання принесе бажаний кінцевий ефект тоді, коли коли влада на всіх рівнях, усі соціальні партнери зможуть визнати і довести на практиці, що саме якісний людський розвиток є кінцевою метою їх взаємодії. Виходячи з таких позицій, видатки на освіту, охорону здоров'я, соціальний захист мають розглядатися не як «витрачання» бюджетних коштів, а як соціальні інвестиції, які могли б суттєво вплинути на розвиток економіки регіонів України.

Економічні зрушення, які останніми роками мали місце у розвитку Кіровоградської області, недостатньо і обмежено позначаються на добробуті населення, стані соціального та демографічного розвитку регіону. Аналіз даних статистичного бюлетеню «Регіональний людський розвиток» за період 1999-2010 рр. доводить, що Кіровоградщина порівняно з іншими областями України погіршила рейтингові позиції за низкою найважливіших показників регіонального людського розвитку, зокрема:

- за загальним індексом регіонального людського розвитку Кіровоградська область змістилася у рейтингу областей з 23-го місця на 26-е місце (отже, в області, порівняно з іншими регіонами, стали гіршими умови щодо можливостей забезпечити доступ до знань, матеріальний добробут, прожити довге та здорове життя);

- за демографічним розвитком – з 21-го на 27-ме місце (причинами є низький рівень середньої тривалості життя, високі коефіцієнти смертності немовлят та перинатальної смертності, а також незадовільні регіональні результати міграційного руху як результат загальної непривабливості робочих місць, доходів, умов проживання в регіоні);

- за матеріальним добробутом (охоплює показники середньої

заробітної плати, середньої пенсії, купівельної спроможності доходів, рівня і глибини бідності та ін.) – з 14-го на 22-е місце (хоча останніми роками відбулися позитивні зрушення, адже у 2006 р. це було 26-те місце);

- за рівнем освіти (характеризує охоплення дітей дошкільними закладами, усіма видами освіти, чисельність студентів, середню тривалість навчання, частку осіб із вищою освітою) – з 11-го на 17-те;

- за станом охорони здоров'я (відображає доступність якісних медичних послуг, зусилля відповідних структур щодо попередження захворювань, у т.ч. і шляхом охорони праці) – 11-го на 21-е;

- за станом соціального середовища (відображає ступінь соціальної безпеки, соціально-психологічний клімат, у т.ч. коефіцієнт злочинності, ризики так званих «соціальних хвороб» – активного туберкульозу, алкоголізму, наркоманії, токсикоманії, розладів психіки, питому вагу безробітних, які не мають роботи більше 1 року, частку народжених поза шлюбом, заборгованість по виплаті заробітної плати у розрахунку на 1 працівника та ін.) – Кіровоградська область змістилася у рейтингу з 25-го на 26-е місце. Особливої уваги соціальних партнерів потребують такі тривожні тенденції: у 2010 році Кіровоградській області був притаманний один із наднизьких рівнів інтегрального індексу соціального середовища, зафіксовано найбільшу кількість померлих від навмисного самоушкодження (33,3 особи на 100 тис. населення) та найбільшу питому вагу народжених поза шлюбом (33,4%). Це сигналізує про досить гострі проблеми соціальної безпеки, що не може не впливати негативно на соціальне самопочуття населення області і загальний стан соціально-трудових відносин.

У 2010 р. порівняно з показниками 1999 р. дещо покращився рейтинг Кіровоградської області лише за такими показниками регіонального людського розвитку:

- екологічна ситуація – рейтинг піднявся з 19-го на 16-е місце (зменшення шкідливих викидів, хоча залишається високою питома вага скинутої неочищеної води у загальному її обсязі);

- умови проживання населення – рейтинг області підвищився з 18-го на 16-те місце (вплинули забезпеченість житла газом, центральним опаленням, телефонами, кількість лікарняних ліжок);

- фінансування людського розвитку – область перемістилася з 25-го на 16-е місце (цей показник інтегрально охоплює видатки місцевих бюджетів на освіту, охорону здоров'я, соціальний захист (на 1 особу), трансферти Державного бюджету, їх співвідношення з соціальними витратами місцевих бюджетів);

- розвиток ринку праці – з 10-го на 8-е місце.

Однак за результатами загальної рейтингової оцінки людського розвитку у 2010 р., здійсненої Державною службою статистики України,

Кіровоградську область віднесено до регіонів-аутсайдерів, оскільки область вперше за всі роки спостережень опинилась на передостанньому місці в рейтингу завдяки наднизьким показникам демографічного розвитку, соціального середовища, матеріального добробуту та охорони здоров'я. Порівняно з попереднім, 2009 р. відбулося погіршення показників практично за всіма складовими індексу людського розвитку. Регіональному ринку праці притаманні зниження попиту на працю, зростання прихованого безробіття, тіньової зайнятості, дефіцит робочих місць з гідними умовами та оплатою праці.

Станом на 1.01.2011 р. сума боргу із зарплати в середньому на одного штатного працівника Кіровоградської області становила 4359 грн., що на майже на 25% перевищує середньоукраїнський показник (3493 грн.). Аналіз співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати та фонду оплати праці за регіонами України (на 1 січня 2011 р.) засвідчує, що найбільшою по відношенню до фонду зарплати є частка такого боргу у Кіровоградській області – 13,8%. Іншими словами, саме Кіровоградській області у найбільшій мірі притаманна така крайня форма соціальної несправедливості, якою є заборгованість із виплати заробітної плати.

Середньомісячна заробітна плата в області є нижчою, ніж в середньому по Україні. Так, у 2009 р. вона становила 1537 грн., що на 19% менше середньоукраїнського показника. У 2010 р. відбулося зростання офіційної заробітної плати в області до 1815 грн., проте так само залишилося її відставання у розмірі 19% від аналогічного показника на рівні України (2239 грн.). Розбіжність у розмірах офіційного отриманого середнього заробітку досягає в області 73% або 1026 грн. Найнижчу зарплату на Кіровоградщині отримують в Устинівському, Онуфрієвському, Новгородківському, Бобринецькому районах, яка нижче середньої по області – на 20-23%, середньої по Україні – майже на 40%. За даними Головного управління статистики у Кіровоградській області, у 2010 р. питома вага населення із загальними середньодушовими доходами у місяць, нижчими за прожитковий мінімум, становила 32%. Поширене явище бідності не тільки посилює соціальну напругу у регіоні, а й супроводжується небезпекою низки моральних і соціальних втрат. Низькі трудові доходи більшості працюючих, неможливість сумлінною працею досягти бажаних стандартів життя, руйнують вікове ставлення до чесної праці як до цінності. Малооплачувана робота не є ефективною. Для осіб, які не можуть знайти підходящої роботи, часто більш прийнятною стає вимушена трудова міграція в інші регіони, праця у неформальному секторі економіки, не зважаючи на відсутність мінімальних соціальних гарантій. Соціальні ризики населення, напруженість соціально-трудових відносин гальмують процеси

економічного зростання та інноваційного розвитку. Без подолання такої ситуації неможливо розраховувати на піднесення конкурентних позицій регіону, цивілізований розвиток економіки. Зміна ситуації на краще потребує активного соціального діалогу.

Грішнова О.А., д.е.н., проф., Білопуп О.О., студентка II курсу
КНУ імені Тараса Шевченка, м. Київ

ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЗА НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ: ОСОБЛИВОСТІ, ПРОБЛЕМИ, НАПРЯМИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

В наш час суспільство переживає стрімкий науково-технічний прогрес, повсюдне впровадження інформаційних технологій, зміну темпу життя, прискорену індивідуалізацію, що полягає у переході від масового до приватного виробництва та споживання і в зростанні попиту на унікальні товари та послуги, які б задовольняли найрізноманітніші індивідуальні потреби людей. Усі ці фактори стали причиною кардинальних змін і у сфері зайнятості, зокрема до поширення режимів гнучкого робочого часу та перенесення робочого місця поза традиційний офіс. Важливу роль відіграє і прагнення сучасних працівників до більшої свободи вибору, зокрема поєднання можливостей працювати, вчитися, вирішувати сімейні справи. Виникнення нестандартної зайнятості стало результатом усіх цих сучасних процесів.

Нестандартна зайнятість може виражатися в різних формах, але виділяються декілька найпоширеніших, таких як понаднормова, неповна, дистанційна зайнятість та зайнятість в штаті лізингового агентства. Усі види мають свої особливості. Особливості організації праці при нестандартній зайнятості можна характеризувати за такими напрямками: *робоче місце, робочий час та оформлення трудових відносин.*

Нестандартним робочим місцем вважаються дистанційна робота та телеробота. За умов нинішнього науково-технічного прогресу телероботу можна виконувати лише за наявності ноутбука, мобільного телефона, надійного підключення до інтернету. Дистанційна робота є більш широким поняттям порівняно з поняттям телероботи, воно означає виконання роботи за межами офісу й не завжди потребує використання комп'ютера, мережі Internet тощо. Як і традиційне місце роботи, дистанційна робота має свої переваги та недоліки як для роботодавців, так і для найманих працівників та відповідно і для суспільства. Що стосується організації праці в умовах дистанційної зайнятості, то роботодавцю варто врахувати, що управління дистанційно зайнятими працівниками вимагає особливого підходу,

передбачає певні особливості. У першу чергу, слід повідомляти у письмовій формі про завдання і очікування керівника. Варто переконатися, що співробітники мають чітку уяву про масштаби проекту, в якому вони будуть працювати, так само як і конкретного завдання, яке ставиться перед ними і розтлумачити все якомога детальніше. Варто розмежовувати тип дистанційних працівників та враховувати особливості їх сторін життя, що в першу чергу стосується людей з інвалідністю, жінок з дітьми. Про необхідність відлучення на певні години в робочому дні необхідно узгодити попередньо.

Нестандартний робочий час. За Кодексом законів про працю України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Таким чином режим робочого часу, який виходить за ці межі, як і такий, що суттєво менший, називають нестандартним робочим часом. До нестандартного робочого часу відносять: неповний робочий час; понаднормовий робочий час; режим гнучкого робочого часу; підсумований облік робочого часу. За статистичними даними в Україні в умовах вимушеної неповної зайнятості з ініціативи адміністрації в 2010 році перебувало 363,3 тисяч осіб, що майже в 3 рази більше ніж в 2007 (126,5 тисяч осіб). У режимі скороченого робочого дня (тижня) в 2009 році працювали 2063,3 тисяч осіб, що є піком за 4 роки, оскільки у 2007 році режимі скороченого робочого дня працювали 505,5 тисяч осіб, а в 2010 році - 1466,8 тисяч осіб.

Нестандартне оформлення трудових відносин. Аутстафінг та лізинг персоналу – це нові види комплектування персоналу підприємства, що виникли на основі незацікавленості підприємців у пошуку нових кадрів, яких наймають на короткий термін. Аутстафінг – це переведення зі штату підприємства працівників у штат кадрового агентства. Документально працівників переводять в штат кадрового агентства, але насправді вони залишаються працювати на попередньому місці роботи. Аутстафінг зменшує витрати на соціальний захист працівників, і гарантії їх зайнятості. Таким чином підприємство зменшує свою відповідальність перед працівниками і зменшує частину своїх витрат. Лізинг - за необхідності підприємство винаймає працівників на необхідний термін. Аби не приймати на постійне місце роботи працівника, що необхідний в штаті підприємства на коротко- або середньостроковий термін, роботодавець звертається до кадрової агенції.

Проведене дослідження дає змогу стверджувати, що виникнення, розвиток та вплив нестандартної зайнятості на економіку країни є неоднозначним, оскільки нестандартна зайнятість несе за собою багато ризиків для найманих працівників, але дає їм більший вибір життєвих стратегій, зокрема дає змогу людям з обмеженими можливостями і

людям, що опікують інших, реалізувати себе у професійному житті. Нестандартна зайнятість має багато відмінностей від стандартної, відповідно й організація праці має низку особливостей, а отже, ми виділили такі напрями вдосконалення організації праці при нестандартній зайнятості: По-перше, традиційний офіс компанії повинен слугувати місцем, де всі працівників компанії можуть зустрітися для переговорів, мозкового штурму а також для обговорення проектів та розподілу роботи. По-друге, залучаючи працівників з дистанційним місцем роботи необхідно чітко, у письмовій формі викласти їх завдання, обсяги роботи, терміни її здачі, проміжні віхи перевірки виконання. По-третє, необхідно встановити робочий режим для дистанційних працівників відповідно законодавства, який би влаштовував як компанію, так і самих працівників. По-четверте, необхідний щоденний контакт з працівниками, що працюють дистанційно. Це дозволить працівникові отримувати інформацію, а керівнику контролювати перебіг виконання роботи. По-п'яте, за якісно виконану роботу варто запровадити премії, що заохотять працівників.

Отже, організація праці при нестандартній зайнятості має багато проблемних аспектів, яких можна уникнути за стандартної зайнятості, таких як непорозуміння команди, підтримка постійного теле- чи відеозв'язку з працівниками, але нестандартна зайнятість має багато позитивних сторін, що вирішують проблеми суспільства, працівників, підприємства та держави. Тому варто продовжувати наукові дослідження з пошуку шляхів вирішення наявних проблем та використання переваг нестандартної зайнятості.

Василенко Л. П., асист., Мерещенко І.Є., ст. гр. МЕ-10-1
Кіровоградський національний технічний університет

ТЕНДЕНЦІ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

В останні роки з розвитком економіки знань основний акцент робиться на інтелект людини як головної продуктивної сили у сучасному світі. Він забезпечує економіку такими рушійними силами науково-технічного прогресу як інформація та інновації. У порівнянні з обмеженими матеріальними ресурсами можливості людського інтелекту не обмежені. Людський капітал — це система характеристик, які визначають здатність людини до творчої праці з метою створення товарів, послуг, доданої вартості, тобто якості робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, що знаходять прояв у процесі розширеного відтворення.

Таким чином, чим досконалішим є людський капітал, виражений рівнем освіти, кваліфікації, знань, досвіду, тим більші можливості людини до продуктивної високоякісної праці [1].

Теоретичні і практичні аспекти формування і розвитку людського капіталу широко розкриваються у наукових працях Дж. Мілля, Дж. Маккуллоха, Л. Вальраса, І. Фішера, Е. Денісона, Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Кенд-рика, Дж. Мінцера, Л. Туроу та ін. Серед найбільш значимих робіт із проблем людського капіталу, опублікованих українськими економістами, відзначимо праці О. М. Бородіної, В. В. Близнюк, О. А. Грішнкової, А. М. Колота, А. А. Чухна та ін.

В реаліях сьогодення людські ресурси України неконкурентоспроможні [3]: по-перше, через диспропорції між професійно-кваліфікаційним рівнем незайнятого населення (у тому числі випускників навчальних закладів) і вимогами ринків праці; по-друге, відсутність інноваційних, сучасних технічно оснащених робочих місць; по-третє, поширення зайнятості в низькопродуктивних та непрогресивних секторах господарства.

Для подолання даних проблем та формування кваліфікованого людського капіталу України ми вважаємо, що необхідно провести ряд термінових заходів:

- проводити в життя політику розміщення на території України технологічно складних і інноваційних виробництв. Така політика повинна спрямовуватись на реальне формування інноваційної моделі розвитку економіки країни [1];

- досягнення узгодження трудових навичок і сучасних знань, необхідних на робочому місці з трудовими навиками і знаннями, що пропонуються навчальними закладами України;

- удосконалити систему стимулів до заняття певним видом трудової діяльності, зокрема розумової, для цього держава повинна сприяти підвищенню професійної мобільності та конструктивної конкуренції на ринках праці;

- створювати умови для залучення інвестицій у людський капітал [2].

Реалізація запропонованих заходів та програм із формування, розвитку та використання людського капіталу України сприятиме підвищенню ефективності людського капіталу та досягненню цілей соціально-економічного розвитку підприємств і країни в цілому.

Література

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. — К.: Т-во «Знання», 2001. — 254 с.
2. Жаворонкова Г.В. Інтелектуальний капітал: науково-теоретичні аспекти / Жаворонкова Г.В., Соковніна Д.М. // Актуальні проблеми економіки. - 2006. - № 1,2.
3. Україна у вимірі економіки знань / [За ред. акад. НАН України В.М. Гейця]. - К.: "Основа", 2006. - 592 с.

ВИЗНАЧЕННЯ БЕЗБИТКОВОГО РІВНЯ ВИРОБНИЦТВА

У ринковій економіці підвищення продуктивності праці – основний чинник вирішення економічних проблем підприємства, тому аналіз резервів продуктивності праці на підприємстві Прат «Завод «Дзеркальник» є дуже важливим для його подальшої ефективної діяльності.

Щоб наочно побачити, як вплине підвищення продуктивності праці на результати діяльності підприємства слід скористатися моделлю визначення безбиткового обсягу випуску продукції для багатопрофільного виробництва.

Для багатопрофільного виробництва найбільш прийнятним є визначення критичного обсягу виробництва (точка безбитковості) в грошовому вимірі. Оскільки, точка безбитковості – це рівень обсягу продажу протягом досліджуваного періоду, при якому виручка від реалізації продукції (чистий дохід) співпадає з витратами виробництва, а прибуток відповідно дорівнює нулю, то критичний обсяг виробництва ($OB_{кр}$), що відповідає точці безбитковості, визначається з умови рівності виручки від продажу продукції загальним витратам.

У цьому разі :

$$OB_{кр} = V_{зм} + V_{п}, \quad (1)$$

де $OB_{кр}$ – критичний обсяг виробництва в грошовому виразі;

$V_{зм}$ – загальна (сукупна) величина змінних витрат;

$V_{п}$ – постійні витрати за даний період.

Важливою умовою для визначення критичного обсягу виробництва є: все, що виробляється, реалізується, незавершеного виробництва і залишків готової продукції на складах немає. Тому для розрахунку точки безбитковості для багатопрофільного виробництва за обсяг виробництва у вартісному вираженні, а отже і виручку від його продажу доцільно взяти обсяг товарної продукції у вартісному вираженні (вихідні дані та результати розрахунків наведено в таблиці 1.

Для розрахунку точки безбитковості слід скористатися таким показником, як маржинальний прибуток (Π_m). Маржинальний прибуток (за визначенням) характеризує обсяг виручки від продажу продукції за мінусом змінних витрат. Він включає власне прибуток і постійні витрати.

Розрахунок точки безбитковості підприємства

Показник	Од. виміру	Значення показника
1. Виручка від реалізації продукції	тис. грн.	2676,84
2. Змінні витрати	тис. грн.	1444,36
3. Маржинальний дохід	тис. грн.	1232,48
4. Рівень доходу від обсягу продажу	%	46
5. Постійні витрати	тис. грн.	635,83
6. Точка безбитковості для виробництва в	тис. грн.	1382,24

Отже, такий прибуток за величиною збігатиметься з валовим прибутком, коли калькулювання здійснюватиметься лише за змінними витратами. Тому:

$$\Pi_{\text{м}} = V_{\text{р}} - V_{\text{зм}}, \quad (2)$$

Змінну величину $V_{\text{зм}}$ зобразимо як функцію обсягу виробництва за допомогою коефіцієнта маржинального прибутку (рівень доходу від обсягу продажу) $K_{\text{м}}$, який визначається за формулою:

$$K_{\text{м}} = \frac{\Pi_{\text{м}}}{V_{\text{р}}} = \frac{V_{\text{р}} - V_{\text{зм}}}{V_{\text{р}}}, \quad (3)$$

де $V_{\text{р}}$ – виручка від реалізації продукції.

Отже,

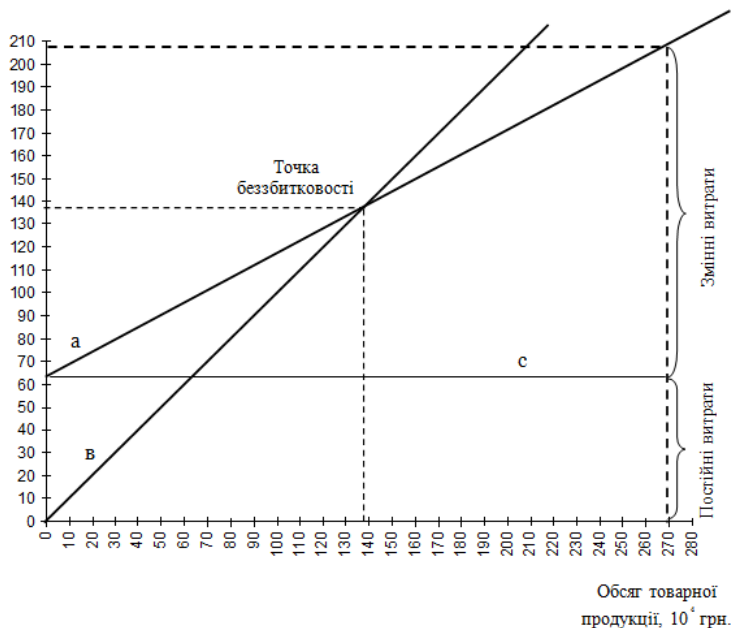
$$V_{\text{зм}} = V_{\text{р}} - K_{\text{м}} \cdot V_{\text{р}}, \quad (4)$$

а звідси

$$\text{OB}_{\text{кр}} = \text{OB}_{\text{кр}} - \text{OB}_{\text{кр}} \cdot K_{\text{м}} + V_{\text{п}}, \quad (5)$$

$$\text{OB}_{\text{кр}} = \frac{V_{\text{п}}}{K_{\text{м}}} = \frac{V_{\text{п}} \cdot V_{\text{р}}}{V_{\text{р}} - V_{\text{зм}}}, \quad (6)$$

За результатами розрахунків (таблиця 1) побудуємо графік залежності між прибутком, обсягом реалізації продукції і її собівартістю (рис. 1).



де а – лінія загальних витрат, в – лінія доходу, с – лінія постійних витрат

Рис. 1. Залежність між обсягом реалізації продукції, її собівартістю і сумою прибутку

Використовуючи методику, засновану на розрахунках впливу мультиплікативних чинників продуктивності праці, можна визначити, як зміна обсягу виробництва, обумовлена підвищенням продуктивності праці, вплине на зміну прибутку підприємства.

Література

1. Выявление и оценка резервов роста производительности труда на промышленных предприятиях (в объединениях): Методические рекомендации /НИИ труда, [Подгот. Я.Л. Шагаловым и др.]-М.: Экономика, 1990.-120с.
2. Економіка підприємства: Підручник/За заг. ред. С.Ф. Покропивного.-Вид.2-ге, перероб. та доп.-К.: КНЕУ, 2005. - 528с.
3. Економіка підприємства: Навч. посіб./За ред. А.В. Шегди.-К.: Знання, 2005 - 431с.
4. Економічний аналіз: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальності 7.050106 „Облік і аудит”. За ред. проф. Ф.Ф. Бутинця.-Житомир: ПП „Рута”, 2003.-680с.

Гайсарова А.А.
Національна академія природоохоронного та курортного будівництва,
м. Сімферополь

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ ПРОЦЕСОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

На сучасному етапі розвитку суспільства внаслідок зміни економічних умов функціонування різних галузей виник ряд нових проблем і завдань, які раніше широко не розглядалися. Одна з них - особливості управління інноваційними процесами в сучасних умовах. Однак, оскільки саме інновації як безмежний ресурс стають головним елементом розвитку економічного потенціалу, використання наукових методів інноваційного менеджменту стає важливим фактором економічного розвитку держави, успішного функціонування та комерційного успіху будь-якого суб'єкта. При цьому, перехід світової економіки на новий щабель науково-технічного прогресу вимагає вдосконалення управління інноваційною активністю і для цього необхідне поглиблення теоретичних основ послідовності та координації дій, що можливо у формі створення алгоритму управління інноваційним процесом, адекватного сформованим умовам господарювання.

Аналіз публікацій з даної проблеми дозволив виявити ряд важливих аспектів. По-перше, в умовах конкурентних відносин необхідне створення і послідовна реалізація інноваційно-інвестиційного механізму [1, 2, 3].

По-друге, [4] (Ю.В. Соболев та ін) найбільш проста модель інноваційного процесу є результатом логічного розчленування всього процесу на окремі функціональні або структурні частини, етапи:

- фундаментальні дослідження: направляється або вільний пошук основних взаємозв'язків;
- прикладні дослідження: машини і прилади, рішення спеціальних проблем, оцінка можливих проблем, практична спрямованість;
- інженерно-технічні роботи: компоненти, системи, виробничі аспекти, інженерно-технічні та економічні розрахунки, аналіз продуктивності;
- демонстрація: прототип, дослідне виробництво;
- виробництво та експлуатація: контроль якості, маркетинг, поточний ремонт, контроль використання відходів;
- системне управління: координація, довгострокове планування, забезпечення зворотного зв'язку між результатами аналізу продуктивності і попередніми ділянками;
- використання: умови прийому, обслуговування, наслідки конкуренції.

По-третє, світова практика показує, що їх успіхи пов'язані з розробкою і реалізацією цілісної системи управління інноваціями [5]

(Е.А. Уткін і Г.І. Морозова).

По-четверте, з огляду на сукупність перешкод - дефіцит власних коштів у суб'єктів інноваційної діяльності, і неприйнятні умови надання інвестицій та кредитів, відсутність законодавчих гарантій інвестицій і жорстка податкова і митна політика, правова невизначеність інтелектуальної власності та низький рівень маркетингу, важлива роль держави. Механізм створення і впровадження нововведень, маючи суттєві національні особливості, передбачає три загальні складові: систему державної підтримки фундаментальних і пошукових досліджень, різноманітні форми і джерела фінансування та непрямого стимулювання досліджень, максимальне стимулювання інноваційного підприємництва та його підтримку [6].

По-п'яте, не слід повністю замінювати внутрішні можливості управління зовнішніми стимулами. На підприємстві необхідно створення спеціальної системи внутрішнього управління інноваціями, в якій вирішуються наступні завдання:

- вироблення стратегічної інноваційної концепції;
- визначення тематичних напрямків діяльності і формування інноваційних проектів і програм;
- побудова організаційної структури та структури управління інноваціями;
- планування виробничих процесів і реалізація інноваційної продукції;
- підбір і розстановка кадрів;
- календарний розподіл робіт і контроль за їх виконанням; - створення творчої атмосфери і високої мотивації інтелектуальної праці [2, 7, 8].

Мета управління певним новим продуктом або операцією, вибір стратегії управління інноваціями, розробка програми управління інновацією та організація роботи з виконання наміченої роботи повинні бути покладені в основу побудови алгоритму управління інноваційним процесом. Не менш важливим етапом організації інноваційного менеджменту є контроль за виконанням наміченої програми дій, аналіз і оцінка ефективності прийомів управління інновацією. Заключним етапом організації інноваційного менеджменту є можливість коригування прийомів управління інновацією. Таким чином, в даній роботі були проаналізовані підходи вчених з питань особливостей управління інноваційним процесом, на основі чого був розроблений алгоритм управління інноваціями, необхідний в сформованих умовах господарювання. Розроблений алгоритм може бути використаний на підприємствах з урахуванням специфіки діяльності з метою підвищення їх конкурентоспроможності.

Література

1. Инновационный менеджмент: учебник для вузов / С.Д. Ильенкова и др. : под ред. С.Д. Ильенковой. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. — 327 с.

2. Основы инновационного менеджмента: Теория и практика: учеб. пособие : под ред. П.Н. Завлина и др. — М.: ОАО «НПО»Издательство «Экономика», 2000. — 475с.
3. Слепокуров А.С. Инновационная деятельность в Крыму: перспективы развития / А.С. Слепокуров, С.А. Ефимов, С.М. Пастушок, В.Ф. Русяев // Приложение к сборнику «Вопросы развития Крыма». — Симферополь: Таврия, 1998. — 118с.
4. Стратегия предприятия и стратегический менеджмент: учеб. пособие / Ю.В. Соболев, В.Л. Дикань, А.Г. Дейнека, Л.А. Позднякова. — Х.: ООО «Олант», 2002. — 416 с.
5. Уткин Э.А. Инновационный менеджмент / Э.А.Уткин, Г.И. Морозова — М.: Акалис, 1996. — 260 с.
6. Горбачева О.В. Основы рыночной модели инноваций / О.В Горбачева // Экономика и управление. — 1999. — №1. — С. 25—27.
7. Матюшенко И. Проблемы инновационного развития Украины на современном этапе / И. Матюшенко, Е. Федоренко // Экономика, Финансы, Право. — 2002. — №3. — С. 11-12.
8. Шкворец Ю. Программно-целевое управление реализацией приоритетных направлений социально-экономического и научно-технического развития / Ю. Шкворец // Экономика Украины. — 2001. — №7. — С. 33—39.
9. Сборник инновационных предложений. — Симферополь, Таврия-плюс, 1999. — 127 с.

Гальперина С.А.
НАПКС, г. Симферополь

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Формирование и использование трудового потенциала предопределяет необходимость исследования региональных особенностей, поскольку именно регион является территориальным образованием, в рамках которого осуществляются производственные процессы, а также создаются условия для жизнедеятельности общества. При этом, учитывая возрастающую роль трудового потенциала в обеспечении экономического роста, необходимо выявлять факторы и условия, влияющие на его развитие. Воспроизводственные процессы трудового потенциала региона подвержены влиянию множества факторов, в числе которых рассматривают демографические, материально-технические, медико-биологические и социально-экономические [3,4]. Поэтому влияние этих факторов целесообразно определять с учетом идеологических, нравственных, политических, экономических и других условий жизнедеятельности человека и общества. Детерминирующими факторами являются социально-экономические, влияние которых, обуславливает качественные и количественные характеристики трудового потенциала региона.

Следует отметить, что высокое влияние имеет фактор отношения собственности на средства производства, определяющий особенности, характер, условия, уровень и формы занятости и безработицы, типы

организации производственных процессов и условий труда. Учитывая значение для трудовой деятельности совокупности мотивационных стимулов, необходимо выделять факторы государственного регулирования, под воздействием которых создается благоприятная среда для осуществления инвестиционной и предпринимательской деятельности, повышения экономической активности хозяйствующих субъектов, что, в целом, способствует развитию трудового потенциала региона. Так, влияние социально-экономических факторов проявляется посредством системы распределительных отношений, которые характеризуют тенденции воспроизводственных процессов, уровень жизни населения, возможность поддержания полноценной жизни человека (питание, лечение, получение образования, жилищно-бытовые условия др.).

Воздействие демографических и медико-биологических факторов отражается, прежде всего, в структуре, продолжительности жизни и трудовой активности трудоспособного населения региона. При этом влияние демографического фактора на формирование и использование трудового потенциала детерминируется экологическим состоянием окружающей среды, географическим расположением территории, а также уровнем экономического развития региона.

Таким образом, трудовой потенциал региона формируется под воздействием совокупности факторов, влияние которых характеризуется прямой и обратной причинно-следственной зависимостью, многоступенчатостью взаимосвязи, целостностью взаимодействия, что предопределяется формами общественных отношений и сферами жизнедеятельности человека и общества.

Так, многоступенчатость взаимосвязи факторов характеризуется синергетическим эффектом взаимодействия, который проявляется посредством влияния одного фактора на совокупность других, что предопределяет региональные особенности развития трудового потенциала. Влияние социально-экономических факторов на трудовой потенциал региона отражается на уровне демографического развития и медико-биологических характеристиках трудоспособного населения. В свою очередь, целостность взаимодействия факторов, влияющих на развитие трудового потенциала региона, проявляется в создании единого функционального пространства, которое является средой жизнедеятельности населения и формирует ресурсный потенциал региона.

Современные ученые отмечают [1,2], что количественные и качественные параметры трудового потенциала формируются под воздействием региональных особенностей, которые проявляются в природно-ресурсном потенциале, характере организации экономической деятельности, уровне экономического развития и др.

Данный подход основан на том, что регион является самостоятельной административной единицей или территорией, имеющей установленные границы, в рамках которых сформированы экономические, политические, природные и др. ресурсы, обуславливающие специфику хозяйственной деятельности, что предопределяет структуру потребностей в трудовом потенциале.

Это обосновывает целесообразность учета региональных особенностей, которые в наибольшей степени влияют на процесс формирования и использования трудового потенциала региона, в числе которых:

- природно-географические характеристики территории (климатические особенности, природно-ресурсный потенциал, степень освоения территории и др.);
- демографическая ситуация (тип воспроизводства населения, степень интенсивности миграционных процессов, плотность населения, характер расселения, степень урбанизации территории, структура населения и др.);
- тенденции экономического развития (структура экономики, приоритетные виды экономической деятельности, уровень инновационного и инвестиционного развития, уровень развития инфраструктуры и др.);
- социально-политическая безопасность (межнациональные отношения, культурно-исторические и миграционные процессы).

Вместе с этим, следует отметить, что региональные особенности формирования и использования трудового потенциала региона в значительной степени предопределяются макроэкономическими тенденциями, влияющими на уровень занятости и доходов населения, социальную дифференциацию, структуру производства, ценностные приоритеты общества, создавая, таким образом, условия для воспроизводства и развития трудового потенциала.

При этом особое внимание следует уделять структуре экономики региона, включающей виды экономической деятельности, характер которых предопределяется природно-ресурсным и экономическим потенциалом и традиционностью их развития, уровнем обеспеченности объектами материально-технической инфраструктуры, а также численностью трудоспособного населения.

На формирование трудового потенциала региона также оказывает влияние динамика миграционных процессов, в результате которых происходит обмен трудоспособным населением между территориями или регионами. Отметим, что данные процессы имеют двухсторонний характер, который проявляется, с одной стороны, в негативных тенденциях, связанных с оттоком высокопрофессиональных и квалифицированных кадров, с другой стороны, в позитивных

тенденціях – привлечении кадров высокой квалификации.

Таким образом, трудовой потенциал региона формируется с учетом региональных особенностей, которые проявляются в экономической специализации территории, предопределяющей качественную структуру трудоспособного населения и возможность формирования интеллектуального потенциала, как основной характеристики трудовых ресурсов в условиях научно-технического прогресса. При этом структура трудового потенциала региона предопределяется приоритетной специализацией хозяйственной деятельности, что обуславливает необходимость совершенствования методологии оценки качественных и количественных параметров трудоспособного населения, учитывая отраслевой подход.

Литература

1. Бережна І.В. Національні пріоритети та регіональні детермінанти соціально-економічного зростання (на матеріалах АР Крим) / І.В. Бережна. — НАН України. Інститут регіональних досліджень, 2004. — 640 с.
2. Долішній М.І. Актуальні проблеми регіональної політики в Україні/ М.І. Долішній // Регіональна економіка. — 1999. — №3. — с. 11
3. Потапов Л.В. Саморозвитие региона - атрибут рыночной экономики. Федеративные отношения и региональная социальная политика. / Л.В. Потапов // Экономист. — 1999. — № 4; 1999. — № 5; 1999. — № 6.
4. Пітюлич М.І.Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М.І. Пітюлич, М.І. Бібен, В.В. Мікловда. — Ужгород: Карпати, 1996. — С.9.

Гугул О.

Тернопільський національний економічний університет

ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ЗАСАДАХ КОНСАЛТИНГУ

На даний час основною складовою управління персоналом підприємства є створення умов для розширення знань, підвищення кваліфікації, вдосконалення вмінь та безперервного розвитку працівників. В умовах ринкових відносин, впровадження у виробництво нових технологій, особливого значення набувають адекватні методи управління розвитком персоналу, які ґрунтуються на прогресивних підходах до розширення його компетенцій. Зважаючи на це, у сучасному виробництві постають проблеми модернізації класичних систем менеджменту персоналу та впровадження нових моделей управління, орієнтованих на безперервний розвиток інтелектуального, культурного та творчого потенціалу працівників підприємств та організацій на засадах консалтингу.

Серед наукових доробок українських і зарубіжних вчених, які стали

підгрунтям формування ідеології безперервного розвитку персоналу підприємств і дослідження актуальних аспектів управління даним процесом, варто відзначити праці Н.С. Гавкалової, О.А. Грішної, А.А. Кібанова, А.М.Колота, Е.М. Лібанової, Г.В. Назарової, Ю.Г. Одегова, І.Л. Петрової, В.А. Савченка, М.В. Семикіної.

Управління розвитком персоналу на українських підприємствах здійснюється відділами кадрів, які виконують функції лише обліку щодо наймання та звільнення працівників, підвищення кваліфікації, перепідготовки персоналу. Вони структурно відокремлені від відділів організації праці і заробітної плати, відділів охорони праці та техніки безпеки, юридичних відділів та інших підрозділів, які також виконують окремі функції управління персоналом. Функції управління персоналом, реалізуються переважно лінійними керівниками, які як правило, мають низький організаційний статус, є слабкими стосовно вирішення завдань управління розвитком персоналу та мають обмежене ресурсне забезпечення і не є ні методичними, ні інформаційними, ні координаційними центрами кадрової роботи. Більшість українських підприємств в сучасних умовах, не приділяють належної уваги управлінню розвитком персоналу, тобто недостатньо коштів інвестують у процеси підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Ряд суб'єктів господарювання залучають до виробничого процесу вже «готову» робочу силу необхідної кваліфікації або ж здійснюють розвиток персоналу «за необхідністю», що не дозволяє ефективно здійснювати управління розвитком персоналу. Формуючи власну стратегію управління розвитком персоналу, підприємство обирає можливі варіанти: здійснює таке управління шляхом використання власних спеціалістів або через залучення консалтингових компаній.

Найвагомішою перевагою використання послуг зовнішніх спеціалістів у сфері управління розвитком персоналу є, перш за все, економія фінансових ресурсів, що забезпечується за рахунок високої професійної компетенції аутсорсингових та консалтингових компаній. Додатковими факторами, що сприяють скороченню витрат підприємства при застосуванні послуг зовнішніх спеціалістів є дія ефекту масштабу (представники консалтингової компанії зазвичай працюють над кількома проектами одночасно, що дозволяє економити ресурси). Вузька спеціалізація зовнішніх спеціалістів забезпечує чіткість та відлагодженість усіх бізнес-процесів, що також суттєво скорочує ресурсомісткість окремих проектів розвитку персоналу.

Безумовною перевагою залучення спеціалізованої консалтингової компанії є різнобічний досвід роботи її тренерів та консультантів у різноманітних організаціях та ситуаціях. Позитивним моментом є можливість консультанта оперативного скористатися досвідом та

напрацюваннями будь-якого спеціаліста своєї компанії. Це пов'язано з тим, що спеціалізовані консалтингові організації займаються процесами управління персоналом професійно, а в їх штаті зазвичай знаходяться спеціалісти високого рівня з рідкісними або ж унікальними навичками. У свою чергу, пошук такого професіонала окремим підприємством може зайняти кілька місяців, що однозначно призведе до негативних наслідків (додаткових витрат часу, зусиль та грошових коштів).

Необхідність більш широкого залучення зовнішніх консультантів як інтелектуального ресурсу організації обумовлює дефіцит кваліфікованої робочої сили, здатної працювати в нових умовах. Враховуючи, що послуги прямого зовнішнього консалтингу мають недолік, який призводить до загрози конфліктів інтересів, здатних дезорганізувати роботу, то для його усунення пропонується нова технологія управління розвитком персоналу на засадах консалтингу шляхом постійного навчання працівників. Суть технології полягає в тому, щоб створити такі віртуальні умови, за яких, на основі значущих фактичних показників моделюють ключові моменти діяльності підприємств, що уможливорює розробку ефективних типових заходів розвитку та оцінки персоналу. Для зменшення витрат на консалтингові послуги окремі підрозділи управління розвитком персоналу підприємств гіпотетичної галузі пропонується об'єднати для створення Консалтингового центру.

Доведено, що діяльність Центру вважатиметься ефективною, якщо підвищення кваліфікації будуть проходити понад дев'ять осіб із трьох та більше підприємств. Наприклад, при одночасному підвищенні кваліфікації 20 осіб з трьох організацій ефективність Центру зростає удвічі та зменшуються витрати часу. Підготовка процесу оцінювання персоналу може займати від 1-2 тижнів замість 3-4, проведення програми оцінки – від 1 до 5 днів – замість 20- 30 днів (залежно від кількості експертів і кількості оцінюваних), обробка результатів і підготовка звітів (для 30 осіб) – 10 днів замість одного місяця. Створення Консалтингового центру управління розвитком персоналу дозволить підприємствам ефективно реалізовувати програми підготовки та перепідготовки персоналу із мінімальними затратами фінансових ресурсів та максимальним результатом.

Література

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
2. Гавкалова Н. Теоретичні засади ефективного менеджменту персоналу / Н. Гавкалова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 3. – С. 31-36.
3. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ.: Учеб. пособ. / П. Ф. Друкер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. – 272 с.

4. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4-9.
5. Назарова Г. В. Шляхи удосконалення професійного розвитку персоналу підприємства / Г. В. Назарова // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2008. – № 2(27). – С. 150–154.
6. Одегов Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев. – М. : Финстат-информ, 1997. – 878 с.
7. Тісардіо І.Ю. Сучасні проблеми підбору персоналу і механізм їх реалізації / І.Ю. Тісардіо, А.В. Семенькова // Економіка та держава. – 2009. – № 5. – С. 110-112.
8. Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом: Учеб.–метод. пособ. / Авт.-сост. Г.В. Щекин. – 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 280 с.

Гуменюк О.С.

Чернігівський державний інститут економіки і управління, м. Чернігів

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Особливості інноваційних процесів свідчать, що ефективна інноваційна стратегія розвитку національних підприємств не може обійтись без державної підтримки. Виникає необхідність централізованого впливу на інноваційний процес. Держава централізувала функції вироблення науково-технічної політики, включаючи прогнозування, планування та стимулювання програм досліджень і розробок, їх пов'язування з забезпеченням збереження навколишнього середовища, підготовку наукових кадрів, оснащення науки унікальними матеріально-технічними засобами.

Перехід до приватної власності та ринкової економіки за об'єктивною необхідністю вимагав реформування правової бази тих суспільних відносин, які пов'язані з охороною та використанням результатів інтелектуальної діяльності, в цілому, та службових винаходи, зокрема. [4]

Врегулювання відносин, пов'язаних саме з правовою охороною службових винаходів здійснюється з допомогою Закону України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» та Цивільним кодексом України.

Однак, на сьогоднішній день система охорони прав на службові винаходи ще перебуває у розвитку, бо в Україні відсутній будь-який спеціальний законодавчий акт, безпосередньо присвячений даному виду об'єктів промислової власності, а існуючих норм явно не достатньо для врегулювання усіх правовідносин у цій сфері.

У зв'язку з чим набуває особливої актуальності вивчення докладного механізму охорони та захисту службових винаходів як об'єкта інноваційної активності персоналу підприємств. Необхідність

проведення зазначеного дослідження підтверджується також відсутністю комплексних наукових напрацювань у цій сфері. І хоча окремі аспекти службового винахідництва вже були досліджені в роботах Ч. Азімова, Г. Андрощука, Ю. Бошицького, Я. Вороній, Л. Глухівського, І. Дятлік, О. Карпенко, В. Клявіна, Т. Кириченко, В. Кріжної, В. Макода, О. Мельник, Л. Роботягової, О. Святоцького, Г. Слядневої, Н. Халаїм, С. Чікіна, А. Шабліовського Т. Ярошевської та ін. Проте у жодного з цих досліджень не проведений чіткий аналіз сучасного стану стимулів та мотивацій інноваційної активності персоналу на підприємстві

Метою дослідження є з'ясування сучасного механізму державного регулювання стимулювання інноваційної активності персоналу на підприємстві.

За результатами проведеного дослідження з'ясовано, що у розробленні та впровадженні перспективних результатів інноваційних процесів основну роль відіграють не стихійні сили ринку, а централізована стратегія розвитку, яка управляється державою. Держава створює сприятливі умови для інноваційної діяльності, формуючи єдині цивілізовані правила й механізми, що сприяють розвитку всіх суб'єктів інноваційної сфери.[3]

Звужуючи вектор даного дослідження від загальної ролі держави в інноваційних процесех до державного регулювання забезпечення трудової та інноваційної активності персоналу підприємств, не можна негадати про надзвичайно актуальне явище як «службовий винахід».

Законом України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» передбачено юридичний та водночас економічний термін «службовий винахід» (корисна модель) – винахід (корисна модель), створений працівником: по-перше, у зв'язку з виконанням службових обов'язків чи дорученням роботодавця за умови, що трудовим договором (контрактом) не передбачене інше; по-друге, з використанням досвіду, виробничих знань, секретів виробництва і обладнання роботодавця.[1]

Що ж стосується особистого немайнового права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, згідно статті 429 Цивільного кодексу України, то воно належать працівникові, який створив цей об'єкт. Окрім інших випадків, наприклад, створення винаходу чи іншого об'єкта інтелектуальної власності на замовлення згідно укладеного договору, що може передбачати замовника як винахідника. І в цьому разі немайнові права, тобто визнання авторства залишається за замовником. А майнові права, саме матеріальна винагорода та економічна вигода службового винаходу, належать працівникові, який створив цей об'єкт, та юридичній або фізичній особі, де або у якої він працює, спільно, але необов'язково порівну, якщо інше не встановлено

договором. [2]

Тож ситуація складається наступним чином, що винахідник – творець, автор результату інтелектуальної творчої праці, в тому випадку, якщо роботодавець виявиться сумлінним, та діятиме в нормах закону, отримує авторство і винагороду, що в свою чергу може виступати певним стимулом та мотивом до інноваційності у виконанні повсякденних трудових обов'язків. На нашу думку, нормативне регулювання може мати більше стимулів, як наприклад у Киргизії, де винахіднику роботодавець зобов'язаний виплатити окрім винагороди за використання винаходу, але й також винагороду і за сам факт створення цього винаходу.

Отже, як висновок, слід сказати, що механізм державного регулювання інноваційним розвитком не має меж вдосконалення і розглядається як складова системи управління господарюванням країни. Використовуючи цей механізм, державні органи формують інноваційну систему держави: конкретні цілі, завдання, напрями інноваційних процесів та інноваційної діяльності, систему політичних, економічних, правових і соціальних методів, засобів впливу на мотиви діяльності людей, створюють певні організаційні форми та структури, що забезпечують можливість і умови для розвитку інноваційної сфери на рівні підприємства, галузі, регіону, країни в цілому.

Література

1. Закон України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994, N 7, ст. 32 (режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3687-12>)
2. Цивільний кодекс України Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №40-44, ст.356 (режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>)
3. Антонюк Л.Л., Поручник А.М., Савчук В. С. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації: Монографія.- К.: КНЕУ, 2003.- с. 394.
4. Яшарова М. М. Особливості правової охорони прав на службові винаходи у країнах СНД // Часопис Київського університету права 2010/2 (режим доступу http://www.nbuiv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Chkup/2010_2/237.pdf)

Гулько В.І., викл.

Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького

ДІАГНОСТИКА ЧИННИКІВ ПРОЯВУ ТВОРЧОСТІ У ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Світовий досвід засвідчує, що прояв творчості виступає важливою передумовою активізації інноваційної діяльності підприємства. В інтересах сучасного менеджменту важливо приділяти постійну увагу вивченню чинників, які не лише сприяють, а й перешкоджають прояву

творчості.

Метою статті є дослідження чинників, які впливають на прояв творчості в діяльності інтелектуального змісту (на прикладі підприємств Черкащини).

Загальновідомо, що зниженню мотивації до винахідницької діяльності на українських підприємствах заважають, передусім, фінансові труднощі, нестача коштів, нерозвиненість інноваційного менеджменту та корпоративної культури. Результати досліджень автора загалом збігаються з думкою експертів, які вважають антистимулами творчої активності на вітчизняних підприємствах такі чинники: великі обсяги витрат (33% експертів), обмеженість фінансування (87%), високі кредитні вставки (34%), високий економічний ризик (17%), труднощі з сировиною (23%), відсутність коштів у замовника (40%), недосконалість матеріально-технічної бази (29%), відсутність попиту на продукцію (19%), відсутність інформації про ринки збуту (12%) [1; 2; 3]. Разом з тим, цей перелік чинників потребує уточнення і доповнення. Вибір прийнятних методів мотиваційного впливу, у свою чергу, має ґрунтуватися на вивченні актуальних потреб працівників та стану їх задоволення. У зв'язку з цим, у 2010 р. автором було проведено мотиваційний моніторинг, який ставив за мету визначити пріоритетні чинники на прикладі діяльності 740 працівників підприємств та установ Черкащини (а саме ВАТ «Азот», НВК «Фотоприлад», СТОВ «Зоря-Маїс Насіння», ЗАТ «Графія Україна», ЗАТ «Юрія», ВАТ «Черкасибудматеріали», ТОВ «Світ ласощів», ВАТ «Темп», ТОВ «Інтерлінк», Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького). Обробка результатів опитування довела, що провідне місце серед мотиваційних важелів впливу належить, передусім, гідній оплаті праці. Для 2/3 респондентів в цьому рейтингу «можливості безперервного навчання, підвищення кваліфікації» опинилися на останньому місці, а на передостанньому – «інтерес до змісту праці, можливості творчої самореалізації». Аналогічні дослідження в країнах з високим рівнем життя засвідчують інше – інтерес до творчої самореалізації у працівників інтелектуальної сфери є лідируючим [3, с. 296].

Подібні результати було підтверджено також іншими дослідниками, які вивчали мотиви інноваційної діяльності на прикладі інших регіонів [1; 4]. З огляду на такий рейтинг цінностей в уявленнях українських працівників стає зрозумілим, що в умовах поширеної бідності спрацьовує постулат мотиваційних теорій: мотиви до творчості і збагачення знань стають більш значимими, як правило, по мірі задоволення первинних матеріальних потреб.

Разом з тим, результативність мотивації до використання та розвитку *інтелектуального потенціалу зайнятого населення* (ІПЗН) не

обмежується лише межами зайнятості на роботі. Для повної оцінки стану мотивації, на наш погляд, варто враховувати всі три сфери життєдіяльності людини: людина вдома, людина на роботі, людина в суспільстві. До стимулів формування, використання та розвитку ІПЗН у сфері «людина вдома» відносяться умови проживання, добробут, міра задоволення життєвих потреб, сприятливий саморозвитку та кар'єрному зростанню клімат в родині; у сфері «людина на роботі» – оплата праці, інтерес до роботи, психологічний клімат, умови праці, підвищення рівня кваліфікації, стабільність підприємства; у сфері «людина в суспільстві» – захоплення, самореалізація в житті, участь у громадських і суспільних організаціях, духовний, фізичний розвиток.

Для оцінки ролі комплексу цих чинників автором було здійснено соціологічне дослідження «Використання та розвиток ІПЗН людини», в якому у 2010 р. взяли участь 1124 працівники підприємств Черкащини. Зазначимо, що оцінка респондентами залежності оплати праці від окремих чинників довела, що 65% опитаних працівників не бачать тісного зв'язку отриманого заробітку із фактичними трудовими зусиллями, 50% вважає, що зарплата не залежить від ініціативи, 43% – що на оплаті праці не позначається рівень освіти, 33% – що його дохід залежить, передусім, від відносин з керівництвом, 40% – що не мають ніяких можливостей впроваджувати нововведення.

За думкою опитаних, ІПЗН працівників заважають розвивати: «відсутність достатніх коштів у підприємства» – 17% експертів, «оплата праці не передбачає стимулювання раціоналізаторів та авторів нових ідей» – 35%, «відсутність відчутного матеріального заохочення за розробку нової ідеї або продукції» – 39%, «відсутність талановитих фахівців на підприємстві» – 9%. Виявлено, що у професійному самовдосконаленні та підвищенні кваліфікації працівникам заважає, передусім: «відсутність перспективи для подальшого службового росту» – 34%, «відсутність достатніх коштів» – 29%, «відсутність зацікавленості та фінансової допомоги з боку підприємства» – 13%, «необхідність займатися пошуком додаткового заробітку для існування сім'ї» – 11%, «формальне відношення до навчання (заради одержання диплому)» – 3%.

В процесі аналізу відповідей на запитання в межах підсистем «Людина вдома» та «Людина в світі» було підтверджено пріоритетну роль доходів у формуванні ставлення до праці, саморозвитку та творчої, професійної самореалізації. Зауважимо, що відповіді на питання «Чи вважаєте Ви оплату своєї праці справедливою по відношенню до вартості життя в Україні в сучасних умовах?» підтвердили попередні результати опитування щодо оплати праці: 83% опитаних однозначно вважають оплату праці в Україні

несправедливою по відношенню до вартості життя.

Проведене соціологічне дослідження є репрезентативним, воно дозволяє констатувати таке: для більшості працівників пріоритетним мотиваційним чинником виступає заробітна плата (дохід), проте величина отримуваних доходів не відповідає рівню життя, не враховує складність роботи, трудова і творча активність належним чином не заохочується з боку держави і роботодавців; більшість працівників знаходиться на межі бідності, тому є низьким рівень задоволеності соціально-економічних потреб, що руйнує мотивацію до інтелектуального саморозвитку, творчої самореалізації, перешкоджає формуванню інноваційної культури; для більшості працюючих існує гостра потреба витратити вільний час не на професійне зростання, а на пошуки додаткових заробітків для фінансової підтримки сім'ї, що часто межує із зайнятістю не за фахом, веде до втрат у розвитку ІПЗН; мотивації розвитку ІПЗН за місцем роботи заважає відсутність фінансової підтримки підприємства, нестача власних коштів у працівників, усвідомлення відсутності перспектив подальшого професійного зростання; більшість працівників хотіли б отримати іншу освіту, іншу професію, що вказує на незадоволеність працею, її оцінкою, умовами заохочення; формування інноваційної культури більше декларується, ніж впроваджується, оскільки респонденти підкреслюють, що ініціатива, творчість, раціоналізаторські пропозиції у трудовій діяльності на підприємствах, як правило, не стимулюються, можливості реалізації ідей, новацій або відсутні, або є обмеженими. Отримані дані свідчать про відсутність в Україні базових соціально-економічних умов для формування високої мотивації зайнятого населення до розвитку та використання ІПЗН. Створення таких умов мало б відбуватися на всіх рівнях економіки засобами державної підтримки вітчизняного виробництва та підприємництва, сприяння якісному людському розвитку на основі розвитку освіти, науки, охорони здоров'я, підвищення соціальних стандартів життя населення, реформування оплати праці та доходів.

Література

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення / [Амоша О.І., Антонюк В.П., Землянкін А.І. та ін.]. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 328 с.
2. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія / Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П. За наук. ред. проф. Петрової І.Л. – К.: Дорадо, 2010. – 320 с.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.
4. Семікіна М.В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. Монографія / Семікіна М.В., Коваль Л.А. – Кіровоград.–«Степ», 2002. – 212 с.

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Взаємодія соціальних партнерів на регіональному ринку праці має обов'язково позитивно впливати на професійний розвиток працівників, підвищення їх конкурентоспроможності. Для цього у процесі розробки Регіональної трудової угоди, а також колективних договорів на підприємствах доцільно враховувати стратегію підвищення конкурентоспроможності працівників.

Метою статті є визначення засад побудови стратегії підвищення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці.

В літературі стратегія визначається по-різному, загалом вона може бути представлена як узагальнена модель дій, спрямованих на досягнення певної мети засобами розподілу, координації та ефективного використання наявних ресурсів. Стратегію забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці розглядатимемо як довгостроковий план дій у сфері регіонального регулювання праці та зайнятості, підпорядкований меті формування, підтримки та реалізації конкурентних переваг трудового потенціалу працівників відповідно до економічних, соціальних, духовних потреб регіону. До розробки стратегії пропонується залучати всі функціональні служби регіонального підпорядкування, спеціалісти і керівники, експерти і науковці, об'єднані у спеціально створені для цього робочі групи.

Стратегію забезпечення конкурентоспроможності пропонуємо розглядати у вигляді ієрархії, що містить низку підпорядкованих складових: корпоративну (загальну, портфельну); конкурентну (ділову, бізнесову), функціональну, операційну (рис. 1). Корпоративна (загальна, портфельна) стратегія, займаючи в ієрархії найвищий рівень, визначає загальний напрямок забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці – зростання, стабілізацію або скорочення.

Поступовий перехід від класичної парадигми управління, притаманної початковій стадії ринкових трансформацій, до більш ефективної стратегії, заснованої на поведінковій динаміці, виводять на чільне місце саме корпоративну стратегію. Вона поширює свій вплив на всі напрямки діяльності, що стосуються конкурентних переваг працівників.

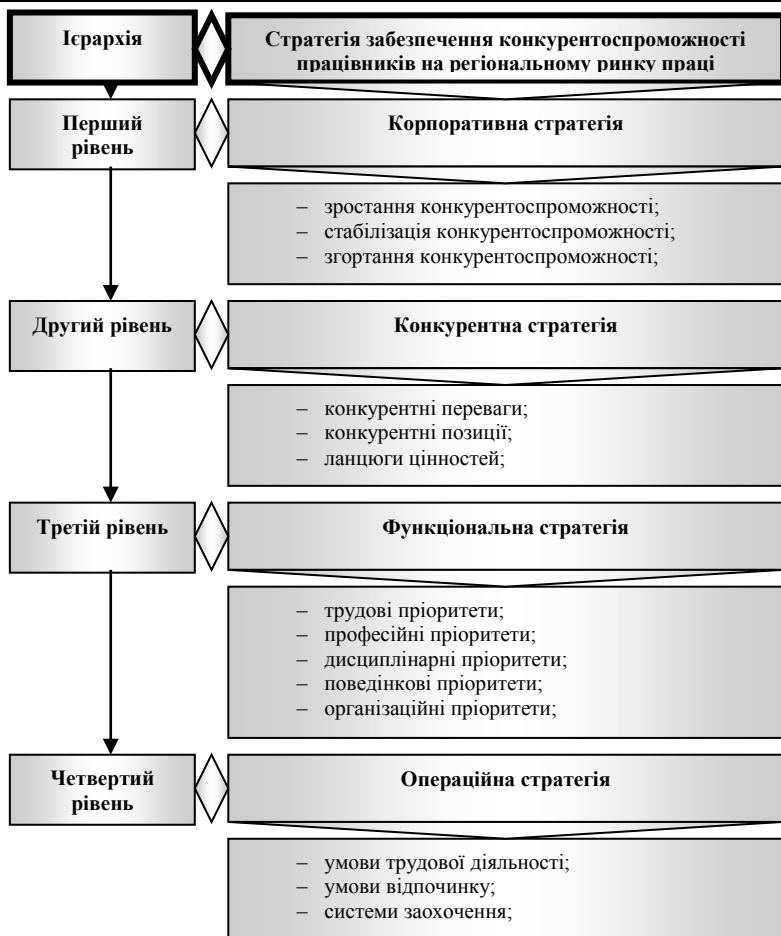


Рис. 1. Концептуальна схема ієрархії стратегії забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці.

Ефективності корпоративній системі додає упорядкованість набору її базових елементів – цілі, завдань, ресурсів, організації, зайнятості, які сумісно спричинюють конкурентну перевагу, що створює як економічну вартість, так і соціальну цінність. Зрозуміло, що для досягнення максимального ефекту кожен з елементів повинен залежати від інших, і, у свою чергу, впливати на них.

Концепція корпоративної стратегії передбачає врахування характеристик унікального ресурсу ринку праці – компетенцій,

навичок, вмінь, досвіду, знань працівників – у якості довгострокових активів, що визначають, власне, конкурентоспроможність, розглянуту з позиції діапазону можливостей. Спосіб формування та спроможність ідентифікувати згадані характеристики ресурсів виявляються вагомою обставиною при з'ясуванні можливостей визначити таку концепцію.

Конкурентна (ділова, бізнесова) стратегія підпорядковується корпоративній, вказуючи шляхи досягнення вибраного напрямку в кожній стратегічній одиниці бізнесу і являє собою план формування пріоритетних довгострокових конкурентних переваг.

Функціональна стратегія стосується кожної одиниці бізнесу кожного напрямку діяльності: виробництва, маркетингу, фінансів, науково-дослідних робіт, управління персоналом тощо.

Операційна стратегія являє собою більш вузьку конкретизацію завдань, які стосуються окремих одиниць бізнесу та їх складових частин, визначаючи умови ефективної реалізації завдань, які стосуються конкурентоспроможності працівників.

Зрозуміло, кожен з названих вищих рівнів такої ієрархії утворює стратегічне середовище для нижчого рівня, сприяючи формуванню конкурентного середовища на ринку праці в цілому.

У формуванні стратегії забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці виділяємо декілька етапів. На першому етапі має бути здійснено аналіз конкурентного середовища (SWOT-аналіз; S (strength) – сила, W (weakness) – слабкість, O (opportunities) – можливості, T (threats) – загрози), прогноз його майбутнього розвитку, виявлення можливостей і загроз, сильних і слабких сторін, які стосуються прогнозованих змін конкурентоспроможності.

Другий етап має розкривати місію, мету і цілі конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці.

Третій етап має стосуватися стратегічного аналізу, який передбачав би порівняння мети і цілей конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці з результатами аналізу конкурентного середовища, виявлення і усунення неузгоджень між ними, вироблення альтернативних варіантів стратегії.

Четвертий етап формування стратегії забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці повинен стосуватися моделювання варіативних сценаріїв розвитку подій (оптимістичного, песимістичного, найбільш вірогідного) і дослідження впливу кожного на сформовані альтернативні варіанти стратегії.

На п'ятому етапі здійснюється вибір найбільш прийнятної стратегії серед альтернативних її варіантів, на шостому – формується остаточний варіант стратегії.

Шостим етапом процес формування зазначеної стратегії завершується, ініціюючи процес реалізації стратегії забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці, який передбачає не лише організацію плану дій, але і оцінку, контроль, зворотній зв'язок. Останній має бути безперервним, оскільки конкурентне середовище, а отже і умови реалізації плану дій постійно змінюються, що змушує коригувати стратегічний план.

Дорош О.В.
Прикарпатський національний університет імені В. Стефаника,
м. Івано-Франківськ

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ: ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВІРШЕННЯ

Збереження людської гідності на роботі, що передбачає повагу до працюючих, право на вільне висловлювання власних поглядів та участь у прийнятті рішень стосовно умов роботи, включаючи свободу створення представницьких органів та укладення колективних договорів [2; с. 231] – все це є складовою концепції гідної праці. На сьогодні в Україні сфера соціально-трудова відносин залишається однією з найпроблемніших щодо стосунків між найманими працівниками, роботодавцями й державними органами. Так, на даний час роль профспілкових комітетів на підприємствах значно знизилась, а новостворені підприємства в більшості випадків взагалі їх не мають. Колективні переговори на рівні підприємства проводяться в основному на великих підприємствах. Дуже рідко укладаються колективні договори в приватному секторі, особливо на малих підприємствах. В такій ситуації налагодження соціального діалогу слід вважати одним з перспективних методів формування відносин між найманими працівниками та роботодавцями та забезпечення гідної праці.

Величезний досвід у сфері регулюванні соціально-трудова відносин має Міжнародна організація праці. В сучасних умовах МОП є вищим арбітром у регулюванні трудових відносин на світовому рівні, а соціальний діалог при цьому виступає конче необхідним соціально – політичним інститутом.

В Україні ратифіковано 64 конвенції МОП, але діє з них тільки 56; разом з тим практики визнають проблеми з діючими конвенціями, зокрема це стосується Конвенцій № 87 про право на організацію, № 98 про право на організацію та ведення колективних переговорів, № 95 про захист заробітної плати.

Чинне законодавство сприяє, хоч і в недостатній мірі, повільному, але все ж таки удосконаленню соціально-трудових відносин в нашій державі. Закон „Про колективні договори та угоди” [3] є основним при регулюванні соціально-трудових відносин між найманими працівниками, роботодавцями та державою. Відповідно до нього регулювання трудових відносин та узгодження соціально-економічних інтересів учасників трудового процесу здійснюється на чотирьох рівнях: загальнонаціональному, регіональному, галузевому та виробничому, хоча прийняття угод на рівні галузі та регіону ще вимагають врегулювання.

9 листопада 2010 року в Україні підписано Генеральну угоду між соціальними партнерами про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин на 2010-2012 роки [4]. Підписання даної угоди врегулює поняття соціального партнерства і його значення в здійсненні економічного поступу. Генеральна угода є соціальним актом, який визначає та коригує соціально-економічну політику країни.

Проте за даними Федерації профспілок України [4] незаперечним фактом також є те, що ціла низка положень Генеральної угоди не виконуються в повному обсязі, серед яких найактуальнішими є:

1) порушується норма Генеральної угоди щодо розміру заробітної плати, що в свою чергу порушує право працівників на продуктивну працю;

2) не відбувається поступового наближення розміру мінімальної заробітної плати до 45% від середньої заробітної плати по економіці;

3) досить актуальною є проблема погашення заборгованості по заробітній платі;

4) не виконується домовленість щодо збільшення чисельності працівників, які оздоровлюються в санаторно-курортних закладах за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності;

5) не вирішеними залишаються такі актуальні питання як державна підтримка студентської та працюючої молоді, а саме стосовно працевлаштування випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням, що в свою чергу порушує таку складову концепції гідної праці, як можливість зайнятості.

Система колективно-договірних відносин базується на Генеральній угоді і включає зв'язану з генеральною галузеву угоду та колективний договір. Потреба в галузевій угоді впливає з особливостей, характерних для різних галузей, умов зайнятості та праці найманих працівників, а також специфіки господарської та іншої діяльності в різних галузях [1; с.48]. Тобто галузеву угоду можна розглядати як

інструмент забезпечення гідної праці на рівні галузі.

Двосторонні галузеві угоди в Україні заключаються зрідка, в основному через відносну слабкість представницьких організацій на рівні галузі, а особливо організацій роботодавців. Не сприяють результативному діалогу на рівні галузі з боку роботодавців соціально-економічні проблеми підприємств та наслідки економічної кризи. З боку ж працівників слід звернути увагу на їх байдужість через практично повну відсутність віри в те, що роботодавець може забезпечити належний соціальний захист.

Виробничий рівень соціально-трудоких відносин в нашій державі регулюється колективним договором, котрий регламентує умови зайнятості, оплату та нормування праці, режим праці та відпочинку, умови та охорону праці, а також гарантії діяльності профспілок та інших представників найманих працівників, тобто є найдетальнішим нормативно-правовим актом, за допомогою якого працівники можуть відстоювати право на гідну працю для себе.

Основними проблемами в практиці проведення соціального діалогу та колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин в Україні є: недосконалі нормативно-правові рамки; недостатній рівень дотримання існуючого трудового законодавства; слабка система регулювання питань праці; відсутність інституціонального потенціалу серед соціальних партнерів; нестабільна підтримка з боку держави.

Оскільки гідною вважається продуктивна праця в умовах безпеки, свободи, рівності та людської гідності, то саме соціальний діалог на національному, регіональному, галузевому та виробничому рівнях є одним з основних інструментів забезпечення гідної праці для економічно активного населення, адже справедливі умови праці, достойна заробітна плата та соціальний захист працівників, а також відсутність дискримінації та переслідувань на робочому місці, одержання адекватної професійним знанням гідної і продуктивної роботи в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності є предметом соціально-трудоких переговорів на всіх рівнях в державі.

Саме тому приведення чинного законодавства до норм МОП в сфері регулювання соціально-трудоких відносин, зацікавлення соціальних партнерів, а також достатня наполегливість та рішучість уряду в сприяттні проведенню колективних переговорів дасть можливість підвищити якість соціального діалогу в країні, що матиме вагомий позитивний вплив на забезпечення гідної праці.

Для того, щоб соціальний діалог став дієвим інструментом забезпечення гідної праці через врегулювання соціально-трудоких відносин, що в свою чергу сприятиме розвитку громадянського суспільства в державі сторони найманих працівників та роботодавців

повинні бути дієздатними та володіти реальною силою лобіювання та впливу.

Підвищення ефективності соціального діалогу є основним чинником консолідації зусиль і скоординованих дій органів влади, профспілок і об'єднань роботодавців у процесі забезпечення економічного зростання держави та вирішення невідкладних проблем у соціально-економічній сфері.

Література

1. Герасимов О. Аналіз сучасного стану колективно – договірної регулювання в Україні. / О. Герасимов // Україна: аспекти праці. – 2011. - №2. – с. 45 – 51.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник./ О.А.Грішнова. – 5-те вид., оновлене – К.: Знання, 2011. – 390 с.
3. Закон України „Про колективні договори та угоди” від 01.07.1993 / Відомості Верховної Ради України (ВВР). - 1993. - N 36. - ст.
4. Офіційний Веб-портал ФПУ - [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/>

Жеребченко Т.І., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ВЧИТЕЛІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УКРАЇНІ

Стимулювання праці вчителів ЗНЗ здійснюється під впливом соціальних і професійних характеристик, умов праці, цінностей і трудових мотивацій, які спрямовується на задоволення потреб груповими та особистими цінностями. На нашу думку, механізм стимулювання праці складається з потреб, інтересів, мотивів, ціннісних орієнтацій, трудової ситуації.

Аналіз сучасної наукової літератури в якій приділену увагу стимулюванню праці, свідчить про існування різних поглядів на стимулювання праці та взаємозв'язок між «стимулюванням» та «мотивацією» праці. Більшість вчених вважають поняття «стимулювання» і «мотивація» не тотожні М.Карлін [1], Г.Куліков [2], О.Токарева [3] тощо, розмежовують ці поняття, а М.Волгін [4], Б.Генкін [5], А.Колот [6], М.Семикіна [7] та ін. розглядає стимулювання у складі мотивації.

Головним мотиваційним чинником праці вчителів відповідно до теорій мотивації стає рівень оплати праці, посилення ролі вчителя у суспільстві та мотивація результативної праці вчителя, вплив праці вчителя на розвиток суспільства та вироблення ВВП в країні.

Узагальнюючи існуючі на теперішній час в науковій літературі

визначення «мотивації праці», які багато в чому подібні, можна стверджувати, що не існує однозначної точки зору та трактування поняття «мотивація праці», але всі твердження подібні між собою. Існують кілька варіацій трактування поняття «мотивація праці» - це: процес спонукання людини до плідної діяльності, виходячи з його потреб і цілей організації; свідоме прагнення до певного типу задоволення; надія на успіх і побоювання невдачі; сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, які спонукають людину до діяльності, визначають форми цієї діяльності в конкретній ситуації та надають їй спрямованості, орієнтованої на досягнення цілей і цілей організації.

Незважаючи на різницю в трактуванні суті мотивації трудової активності працівників, а тим більше вчителів, спільним виявляється, що їх трудова поведінка завжди мотивована з допомогою факторів зовнішнього та внутрішнього впливу. Будучи об'єктивною економічною категорією, мотивація праці характеризується наступними рисами: по-перше, мотивація є формою вирішення протиріч; по-друге формою вираження необхідності участі членів суспільства в суспільному виробництві; по-третє, мотиви до праці перебувають у поверхневій сфері відносин і відображають діалектичні взаємодії значного різноманіття інтересів; по-четверте, дієвість економічних стимулів поєднана з необхідністю їх певного психологічного сприйняття членами трудового колективу. Проте, специфіка праці, стимулювання результативної праці вчителів та їх поведінка в процесі праці, вказує на те що вчитель прагне: по-перше, до підвищення рівня компетентності шляхом самоосвіти, навчання на курсах підвищення кваліфікації, приймання участі у розробках проектів професійного розвитку особистісної компетентності вчителів ЗНЗ; по-друге, узагальнення, презентації та передавання досвіду в роботі колегам шляхом участі у конкурсах професійної майстерності вчителів та ін. (рис.1).

Підвищення кваліфікаційного рівня вчителів напряму впливає на рівень заробітної плати і є економічним стимулом, визнання та повага колег - моральним. На нашу думку, рівень заробітної плати необхідно пов'язувати не лише з підвищенням рівня професіоналізму вчителів, необхідно враховувати оволодіння ними сучасних матеріально-технічних інформаційних засобів навчання, забезпечити гарантований доступу до електронної бази навчальної літератури через мережу Інтернет.

Встановити на місцевому та всеукраїнському рівні розміри доплат, які слід диференціювати в залежності від ступеня використання інтерактивних технологій навчання, виховання учасників місцевих, обласних, Всеукраїнських, Міжнародних олімпіад.

Частина I

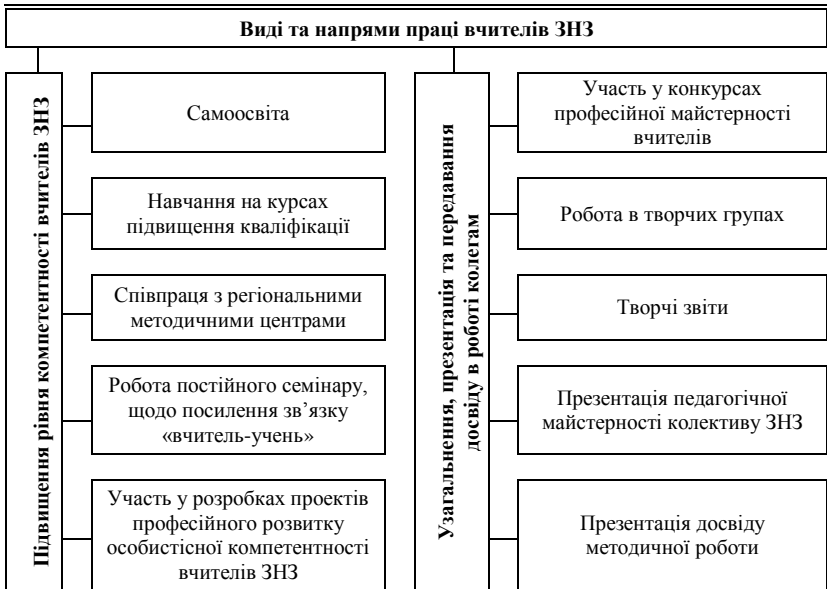


Рис. 1. Специфічна особливість стимулювання результативної праці вчителів загальноосвітніх навчальних закладів

Аналіз наукових праць з проблеми оцінювання ефективності діяльності вчителів ЗНЗ свідчить про розробленість лише окремих аспектів, про відсутність загальної теорії ефективності управління в сфері освіти, невирішеність методологічних проблем кількісного та вартісного вимірювання: результатів і витрат часу вчителів; на управлінську діяльність закладом; досягнення мети управління та ефективності діяльності педагогічного колективу, економічної доцільності у сфері освіти; відсутність розроблених практичних механізмів ефективного управління процесами, системами та об'єктами, діяльністю в сфері освіти.

Література

1. Карлін М.І. Формування механізму стимулювання праці в перехідній економіці: проблеми теорії/ Карлін Микола Іванович. К., 1999.–245с.
2. Куликов Г.Г. Мотивация труда наемных работников: Монография, отв.ред. Д.П.Богиня. К.: Ин-т экономики НАН Украины, 2002.–339с.
3. Токарева Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условия рынка.–СПб.: Наука, 2008.–542с.
4. Волгин Н.А. Экономика труда: социально трудовые отношения /под.ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Оделова Изд-во «Экзамен», 2003.–736с.
5. Генкин Б.М.Основания экономической теории и методы организации эффективной работы/Б.М. Генкин.–2-е изд., перераб. и доп.–М.: Норма, 2009.–448с.

6. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник.–К.: КНЕУ, 2002.–337с.
7. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії/ Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О. Монографія.–Кіровоград:КОД, 2009.–200с.
8. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання./Відп.ред.В.В.Онїкєєнко.–Кіровоград:ПВЦ «Мавік», 2004.–124с.

Жорова Є.Р.
КНУ ім. Тараса Шевченка, м. Київ

МІНІМІЗАЦІЯ ВИТРАТ ЯК ЗАХІД АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВАЖКОГО МАШИНОБУДУВАННЯ

Розвиток галузі машинобудування є пріоритетним для економіки України. Машинобудування є основою виробничого апарату країни, а отже і запорукою ефективного функціонування економіки в цілому. Кризовий стан вітчизняної галузі машинобудування негативно впливає на конкурентоспроможність економіки країни, як на внутрішніх, так і на зовнішніх ринках. Необхідно зазначити, що кризове становище машинобудівних підприємств спричинено не тільки зовнішніми факторами, таким як загальна рецесія економіки, складна політична ситуація, значний рівень інфляції та ін., але також і внутрішніми чинниками, зокрема недбалим керівництвом.

Виробничий процес на машинобудівних підприємствах є матеріало-, фондо- та трудомістким. Зниження витрат є найбільш швидким, дієвим та ефективним заходом антикризового управління, що дозволить поліпшити фінансовий стан підприємства та прискорить вихід із кризи.

Проблема виходу підприємств із кризи стала предметом дослідження у різні періоди таких зарубіжних економістів як В. Ахіллес, Б. Бекенферде, Й. Брандштеттер, А. Бюргер, А. Енгбердінг, С.-Е. Глесс, Р. Фішер, Д. Фехнер, Й. Спрінк та ін. Серед вітчизняних науковців цю проблему досліджували В.О. Василенко, Н.Ю.Возіянова, П.С. Єщенко, Л.О. Лігоненко, О.В. Мозенков, Н.О. Москаленко, О.О. Слюсаренко, В.А. Соколенко, О.О. Терещенко та ін.

Метою дослідження є аналіз та виокремлення найбільш ефективних шляхів зниження витрат, що дозволить прискорити вихід із кризи підприємств галузі важкого машинобудування.

Галузь важкого машинобудування займається виготовленням великогабаритних та металомістких машин та обладнання для металургії, електроенергетики, добувної промисловості та інших

галузей господарства. Продукція галузі характеризується складністю, неоднорідністю, багатоманітністю та постійною потребою в технічному оновленні її номенклатури.

В економічно розвинутих країнах частка машинобудування займає 30- 50% в загальному обсязі виготовленої промислової продукції. Наприклад, в Німеччині цей показник становить 53,6%, в Японії – 51,5%, в Англії – 39,6%, в Італії – 36,4%, в Китаї – 35,4%. Тільки такий рівень розвитку машинобудування забезпечує технічне переоснащення всієї промисловості кожні 7 – 10 років. В Україні цей показник знаходиться на рівні 13,7%, що і є основною причиною відставання вітчизняної промисловості за технічним рівнем від розвинутих країн. [1, с.21]

Аналіз статистичних даних розвитку машинобудування України показав, що період з 1986 року по 1990 роки був фазою підйому галузі, а період з 1990 року по 2000 рік – фазою рецесії. Період з 2001 по 2011 роки характеризувався хаотичною динамікою, але до 2008 року можна було простежити позитивну динаміку у розвитку галузі. Лише у 2009 році спостерігався значний спад обсягів виробництва, як підприємств важкого машинобудування, так і всієї галузі в цілому. [2, с.77-78] Кризовий стан спонукає підприємство до пошуку шляхів мінімізації витрат, велику роль відіграє скорочення витрат операційної діяльності, значну частку яких займає собівартість продукції, яка є основою виробничого процесу.

Результати дослідження дали змогу виділити такі шляхи зниження собівартості продукції підприємств галузі важкого машинобудування:

1. Зниження матеріальних витрат:

- 1) раціоналізація вибору виду сировини та матеріалів;
- 2) раціоналізація вибору заготовок;
- 3) раціоналізація розкрою, зменшення припусків та браку продукції;
- 4) раціоналізація вибору постачальників сировини та матеріалів;
- 5) раціоналізація норм витрат матеріалів.

2. Раціональне використання паливно-енергетичних ресурсів:

- 1) поліпшення використання та зберігання палива;
- 2) поліпшення використання вторинного тепла;
- 3) раціоналізація нагрівальних пристроїв;
- 4) поліпшення стану теплових систем;
- 5) впровадження блочного, місцевого включення світла;
- 6) використання сучасного пусконаладжувального обладнання;
- 7) організація виробничого процесу вночі.
- 8) оптимальне завантаження термомічей;

- 9) використання футеровок;
- 10) використання сучасних пальників.
3. Вдосконалення організації праці:
 - 1) вдосконалення організації та обслуговування робочих місць;
 - 2) впровадження прогресивних форм організації праці;
 - 3) впровадження технічно обґрунтованих норм;
 - 4) розвиток спеціалізації праці;
 - 5) підвищення кваліфікації працівників.
4. Вдосконалення конструкції виробів:
 - 1) зниження маси та габаритів виробів;
 - 2) застосування заміників дорогих та рідкісних матеріалів конструкцій;
 - 3) конструкторська нормалізація;
 - 4) уніфікація збірних одиниць та деталей;
 - 5) скорочення часу конструкторської підготовки виробництва;
5. Поліпшення технологічності конструкцій:
 - 1) поліпшення загальної технологічності конструкцій;
 - 2) поліпшення технологічності деталей та збірних одиниць;
 - 3) зниження трудомісткості конструкцій.
6. Вдосконалення технології виробництва:
 - 1) інтенсифікація технологічних процесів;
 - 2) скорочення технологічної підготовки виробництва;
 - 3) застосування вакуумного способу формовки;
 - 4) використання різців для обробки металу;
 - 5) автоматизація виробничого процесу, мінімізація впливу людського фактору.

На сьогодні, більшість підприємств важкого машинобудування знаходяться у скрутному становищі. Глибока криза у галузі потребує розробки обґрунтованої державної антикризової програми. Але на мікроекономічному рівні підприємства потребують негайних антикризових заходів. Беручи до уваги особливості виробничого процесу на машинобудівних підприємствах, першочерговим, найбільш дієвим та ефективним заходом антикризового управління безумовно є зниження витрат від операційної діяльності, а саме собівартості продукції.

Література

1. Баргашевська Ю.М. Розвиток машинобудування України: стан, проблеми, перспективи / Ю.М. Баргашевська // Європейський вектор економічного розвитку. – 2010. - №1 (8). – С. 19-25.
2. Ніколайчук М.В. Гринчук І.П. Сучасні економічні проблеми фінансування машинобудівних підприємств України // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький. – 2010. – №6. – Т.3. – С. 75 – 79.
3. Савченко С. М. Конкурентоспроможність українського машинобудівного комплексу на зовнішніх та внутрішніх ринках / С. М. Савченко // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури. – 2011. - №29. – С.20-29.

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВ ДОРОЖНЬО-БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

Прискорення економічного розвитку України неможливе без ефективного використання транспортно-дорожнього комплексу та його динамічного розвитку, адже розвинена дорожньо-транспортна система є передумовою економічного зростання, підвищення конкурентоспроможності національної економіки і якості життя населення. Тому є вкрай необхідним здійснити пошук шляхів поліпшення діяльності підприємств ТДК.

У цих умовах перед вітчизняними автошляховими підприємствами стоїть проблема формування й утримання стійких конкурентних переваг на основі найбільш повного збалансування зовнішніх стратегічних можливостей із внутрішнім потенціалом підприємства та його невикористаними резервами для перемоги у конкурентній боротьбі.

Завдяки активному інтересу до проблем підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, з'явилася велика кількість розробок, спрямованих на вирішення названих проблем. Їм присвячені роботи вітчизняних та зарубіжних науковців: І.Ансоффа, Л.В.Балабанова, Б.В.Букринського, І.З.Должанського, Т.О.Загорної, В.В.Холода, Г.Л.Азоева, О.С.Віханського, М.Портера, А.А.Томпсона, А.Дж.Стрікланда, Р.А.Фатхутдінова та ін.

Не зважаючи на велику кількість публікацій, присвячених даній проблемній сфері, потребують подальших досліджень питання технології та інструментарію управління конкурентними перевагами підприємств окремих галузей народного господарства, зокрема ТДК. Вирішення цих питань, з врахуванням специфіки вітчизняних підприємств даної галузі, допоможе їм виживати та досягати успіху в складних умовах перехідної економіки, забезпечуючи тим самим стабільність економічного зростання держави.

З цією метою нами було проаналізовано діяльність дочірнього підприємства «Кіровоградський облавтодор», що входить до складу Державної акціонерної компанії «Автомобільні дороги України», яка включає тридцять дочірніх підприємств, що діють в усіх областях України та в АР Крим. Вони займаються ремонтом та будівництвом автомобільних доріг переважно у своїх регіонах (областях), а також, у разі перемоги у тендерному конкурсі, можуть отримати замовлення на відповідні роботи в інших регіонах.

Крім того, ремонтом та будівництвом автомобільних доріг

займаються численні підприємства з недержавною формою власності. У більшості своїй, вони не забезпечують належної якості робіт, але все одно продовжують функціонувати за рахунок низьких цін на свої послуги.

Причини неякісного виконання робіт на підприємствах дорожньо-будівельної галузі здебільшого залишаються традиційними: невиправдано прискорені темпи ремонту або його тривала зупинка на фоні неприйнятних природно-кліматичних умов; повільне впровадження сучасних матеріалів і технологій або порушення останніх; недостатній контроль і вимогливість замовників при проведенні тендерів.

При виконанні капітального ремонту доріг середня температура повітря повинна бути не нижчою +5°C. Незважаючи на це, дорожні підприємства особливо при проведенні незначних ремонтних робіт з ліквідації «ямковості» доріг (за допомогою литого або холодного асфальту), часто працюють при більш низьких температурних режимах.

Політику ДП «Кіровоградський облавтодор» спрямовано на те, щоб краще від конкурентів у точно обумовлений термін виконувати всі замовлення з таким рівнем якості й за такою ціною, які повністю задовольняють бажання й вимоги замовників і забезпечують підприємству отримання прибутку.

Конкурентні переваги, що притаманні аналізованому підприємству і дозволяють йому займати міцну конкуренту позицію:

- прийнятна якість послуг;
- досвід роботи у галузі шляхового будівництва;
- можливість інновацій у виробничому процесі;
- наявність кваліфікованого персоналу;
- можливість своєчасного та якісного виконання замовлень споживачів;
- ступінь оволодіння сучасними технологіями;
- імідж надійного партнера та виконавця робіт.

Проте, ДП «Кіровоградський облавтодор» відстає від підприємств-лідерів галузі, що приділяють велику увагу забезпеченню європейського рівня якості своїх послуг, освоюють сучасні новітні технології шляхового будівництва, сертифікують власні системи управління якістю на відповідність вимогам ДСТУ ISO 9001-2001 та міжнародного стандарту ISO 9001:2000. Вони постійно беруть участь у національних та європейських конкурсах із якості і, навіть, стають їхніми фіналістами, адже це не тільки справа престижу, але й можливість отримати незалежну оцінку всіх аспектів ведення бізнесу, визначити відповідність європейським стандартам. До таких підприємств належать:

– ПАТ «Броварське ШБУ №50», що за останні роки збудувало та реконструювало значну кількість об'єктів у Київській, Чернігівській, Волинській, Рівненській, Одеській, Миколаївській, Херсонській та, навіть, Кіровоградській областях;

– Спільне Австрійсько-Українське підприємство «Бітунова Україна» – один з лідерів на будівельному ринку Європи, та одне з провідних дорожньо-будівельних підприємств України. Мета його створення – впровадження нових технологій у виробництві бітумних емульсій, а також, виконання будівельних і ремонтних робіт в дорожній галузі України із застосуванням бітумно-емульсійних технологій. Тому воно має можливість запропонувати своїм замовникам сучасну європейську якість за українськими цінами.

Перелічені підприємства володіють лабораторіями, які повністю забезпечено сучасним випробувальним обладнанням і засобами вимірювальної техніки. Так за оснащеністю лабораторія ШБУ №50 вважається однією з найкращих в Україні.

Вважаємо, що пріоритетним напрямком розвитку підприємства ДП «Кіровоградський облавтодор» є забезпечення високої якості будівництва, реконструкції, ремонту й утримання доріг на засадах комплексного вирішення даної проблеми, що передбачає:

- впровадження і забезпечення функціонування системи 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 забезпечення виробництва будівельними матеріалами (фракційним щебенем, відсівом кам'яних матеріалів, кубовидним щебенем та ін.), а також паливом;
- з метою одержання перемоги у тендерах на дорожньо-будівельні роботи, забезпечення виробництва високопродуктивною технікою, прогресивними технологіями, новітніми матеріалами та висококваліфікованими кадрами;
- співпраця з іноземними партнерами з метою отримання цінного досвіду у сфері новітніх технологій і високої якості послуг;
- якісне виконання дорожньо-будівельних робіт та гарантування споживачеві зобов'язань щодо здійснення їх подальшого супроводу;
- поліпшення роботи у сфері підбору кваліфікованих спеціалістів;
- систематичне підвищення кваліфікації працівників через навчання, участі у науково-практичних конференціях, семінарах тощо.

Для поліпшення стану і якості дорожнього покриття підприємство може використовувати стабілізатори – клас речовин, які в малих дозах позитивно впливають на формування властивостей дорожньо-

будівельних матеріалів, сприяють підвищенню щільності і міцності ґрунту, збільшують в 3 рази строк експлуатації дорожнього покриття, скорочують час будівництва дороги майже в 2 рази. Завдяки цьому підприємство економить на щорічному ремонті доріг, який вимагає значних капітальних вкладень.

За нашими розрахунками, економія підприємства на будівництві 50 км дороги складає близько 130 млн. грн.

Журило І.В., к.е.н., доц., Панасенко В.О., магістрант гр. ЕК-11МБ
Кіровоградський національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПРОДУКЦІЇ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Загострення конкуренції та ускладнення умов господарювання висувають більш суворі вимоги до якості теоретичних досліджень та практичних рішень у сфері управління конкурентоспроможністю продукції. Конкуренція зробила отримання споживчого визнання ще актуальнішим і складнішим для більшості вітчизняних машинобудівних підприємств. Від конкурентоспроможності продукції, яка є елементом системи конкурентоспроможності підприємства, залежить ефективність його виробничо-господарської діяльності та становище на динамічних ринках України та світу.

Сприяти входженню України в коло розвинутих країн можна лише у тому випадку, якщо продукція вітчизняних підприємств буде відповідати світовим стандартам якості та конкурентоспроможності. Тому розробка дієвих механізмів підвищення конкурентоспроможності продукції підприємств є найважливішим завданням сьогодення.

Дослідження рівня конкурентоспроможності продукції та пошук шляхів її підвищення проводяться вченими-економістами в багатьох країнах світу. Ці питання висвітлено в роботах Б.В.Буркинського, В.А.Діленка, В.Н.Осипова, Г.І.Іспіряна, Ю.В.Макогона, Г.М.Скударя, А.Н.Литвиненка, А.І.Маренича, В.Л.Діканя, Ю.Б.Іванова, А.Маршалла, О.П.Сологуба, О.А.Горбашко, П.С.Зав'ялова, М.Портера, Р.Уотермена, Ф.Хайека, А.Ю.Юданова, Р.А.Фатхутдинова, та ін. Однак в науковій літературі все ще відсутній єдиний підхід щодо теоретичного та методичного забезпечення питань оцінки конкурентоспроможності різних об'єктів. Подальшого розвитку потребують проблеми оцінки рівня конкурентоспроможності продукції промислово-виробничого призначення. Така оцінка потрібна: по-перше, – виробникам продукції (посередникам у її реалізації) для стимулювання попиту на неї; по-друге, – виробникам

машин та ремонтним підприємствам для вибору найбільш вигідного постачальника комплектуючих виробів.

Як відомо, конкурентні переваги підприємство може отримати на основі відмінної якості своєї продукції або (та) більш низьких витрат на виробництво та реалізацію продукції в порівнянні з середніми на ринку. На основі вибору тієї або іншої комбінації зміни ціни та якості товару фірма може сформулювати відповідну конкурентну стратегію. В [1] наведено різні варіанти таких комбінацій (рис. 1).

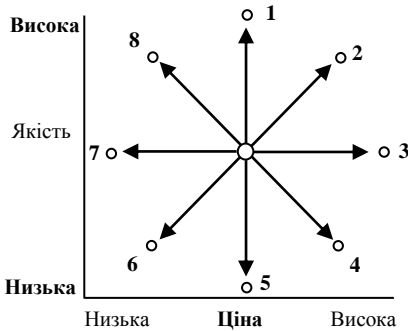


Рис. 1. Можливі комбінації змін цін та якості товарів.

Основними є варіанти 1 і 7. Варіант 1 полягає в тому, щоб за незмінного рівня ціни підвищити якість (стратегія диференціації). Варіант 7 відбиває намагання фірми підвищити конкурентоспроможність продукції за рахунок зниження цін при збереженні якості (стратегія "фокусування на витратах"). Інші стратегії вважаються модифікацією попередніх двох.

Розгляд різних комбінацій змін цін й якості товару дозволяє зробити ряд висновків.

1. Для перемоги в конкурентній боротьбі фірма повинна прагнути до збільшення величини співвідношення "якість/ціна", віддаючи перевагу конкурентним стратегіям 1 і 7. Не слід ігнорувати більш ризиковану стратегію 2, стратегію 8, яку за звичайних обставин важко реалізувати, а також стратегію 3. В окремих випадках одна з цих трьох стратегій може бути для фірми найбільш прийнятною. Решта стратегій – 4, 5, 6 – базується на зниженні якості товару, тому логіка їх вибору є непереконливою.

Не важко помітити, що зниження показників якості та ціни виробу (варіант 6) так само як і їхнє одночасне підвищення (варіант 2) можуть привести до однакового кількісного значення співвідношення "якість/ціна". Хоч на таких протилежних змінах базуються докорінно різні стратегії. Звідси певним чином впливає те, що, серед показників якості і ціни виробу ключовою характеристикою виступає тренд якості. Тому просте їхнє співвідношення не може визначати рівень конкурентоспроможності продукції. В гіршому разі високоякісний та дорогий виріб буде мати такий же рівень конкурентоспроможності, як і неякісний, але дешевий. Тому, вважаємо, що в процесі оцінки конкурентоспроможності продукції на основі співвідношення якість/ціна, виробник має використовувати так званий коефіцієнт

гальмування ціни реалізації (K_z).

У практиці ціноутворення коефіцієнт гальмування ціни використовується підприємством для того, щоб зробити придбання свого товару більш вигідним для покупця, ніж товару конкурента. Таким чином досягається елімінування ефекту "несправедливості" ціни. Ми пропонуємо дещо розширити сферу застосування K_z , доповнити перелік факторів, що його визначають.

Так базовий рівень коефіцієнта гальмування має залежати від загальних стратегічних напрямків діяльності підприємства-виробника, а також від типу ринку. Найбільше гальмування ціни реалізації ($K_z=0,5$) буде мати місце за стратегії низьких витрат, найменше гальмування ($K_z=0,8$) – за стратегії диференціації. Решта стратегічних факторів й надалі змінюватимуть базові величини K_z . Наприклад, високий імідж підприємства та наявність післяпродажного обслуговування обумовлять цілком обґрунтоване підвищення ціни за рахунок відповідної зміни коефіцієнта гальмування. І навпаки, через наявність сильних торгових посередників, що мають значну маржу в ціні продукції виробника, останній можливо вимушений буде завчасно знизити, за рахунок K_z , власну ціну.

Література

1. Лифиц И.М. Теория и практика оценки конкурентоспособности товаров и услуг. – М.: Юрайт, 2001. –224с.

Збаржевецька Л.Д., к.е.н., ст. викл., Демчукова О.В., ст. гр. ЕП-10т
Кіровоградський національний технічний університет

ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

Оздоровлення соціально-економічної та демографічної ситуації на селі та формування стабільного та ефективного ринку праці у сільській місцевості є однією з найбільш значимих та невідкладних проблем розвитку держави. Саме для сільської місцевості характерні депопуляція і старіння населення, суттєві зміни в структурі зайнятості, порушення основних співвідношень у формуванні та реалізації трудової активності, падіння продуктивності аграрної праці та зниження рівня життя. В останні роки різко звузилась сфера прикладання праці працездатних сільських мешканців. До цього призвели відсутність великих підприємств у містах, які раніше широко використовували працю селян; недостатня кількість невеликих переробних цехів, розташованих на територіях сіл, а також заготівельних фірм, кооперативів, які б надавали послуги технікою, що

сприяло б розвитку особистого селянського господарства; недосконала цінова політика; занедбаність соціальної сфери і побутового обслуговування у сільській місцевості; тіньова зайнятість; низька мотивація до праці; відсутність роботи для випускників ПТУ та вузів, а звідси незацікавленість молоді повертатися в сільську місцевість та багато інших.

Метою статті є аналіз тенденцій зайнятості сільського населення, визначення основних напрямків оптимізації зайнятості в сільській місцевості.

Обстеження Держкомстатом України складу незайнятого населення за професійними ознаками свідчать, що переважною часткою безробітних є селяни. З них, майже половину становлять ті, які мають найпростіші професії, або не мали професійного досвіду.

Рівень зайнятості населення, що проживає у сільській місцевості у 2010 р. становив 62,7%, що на 0,5 відсоткових пункти більше від попереднього періоду, хоча темпи приросту рівня зайнятості сільського населення на 0,9 відсоткових пункти менші ніж темпи приросту рівня зайнятості міського населення.

Найвищий рівень зайнятості властивий сільському населенню у віці 40-49 років. При цьому слід зазначити, що за досліджуваний період відбулося збільшення рівня зайнятості сільського населення у віці 60-70 р. (на 1,2 в.п.), що свідчить про недосконалу соціальну політику держави.

Аналіз кількості зайнятого сільського населення за статусами зайнятості у віці 15-70 років показав, що у 2010 р., порівняно з попереднім періодом, зменшилась кількість самозайнятого населення (на 1,2 в.п.).

На фоні зменшення розмірів та кількості суб'єктів підприємницької діяльності в сільській місцевості ці тенденції свідчать про те, що велика кількість сільського населення намагається працевлаштуватись у містах, де кращі умови праці та вищий рівень заробітної плати.

Позитивним також є той факт, що за період з 2006 р. по 2010 р. значно скоротилася зайнятість сільського населення у неформальному секторі економіки, з 3303,9 тис. осіб у 2006 р. до 3085,2 тис. осіб у 2010 р., або на 6,62 %. Хоча за період 2009-2010 рр. кількість сільського населення, що працюють у неформальному секторі зросла на 2,2 %.

Серед причин незайнятості на селі найбільш вагомими видаються вивільнення у зв'язку реорганізацією, ліквідацією виробництва, скорочення штатів та звільнення за власним бажанням.

У розрізі вікових груп сільського населення зазначені причини виявилися найбільш вагомими з точки зору формування контингенту незайнятих серед осіб найбільш працездатного віку – 25-49 років. Занепокоєння викликає той факт, що значна частина (31-43%)

працевдатного населення у віці 30-49 рр. звільнилася за власним бажанням, головним чином через низький рівень оплати праці.

Сучасна ситуація щодо проблем забезпечення сільського населення робочими місцями потребує таких підходів, які б врахували особливості цієї сфери, економічні та фінансові можливості стану соціальної захищеності.

Проблема сільського безробіття є комплексною. Її вирішення залежить від стану економіки, рівня сільгоспвиробництва, скоординованих дій соціальних партнерів на ринку праці, насамперед, органів влади і місцевого самоврядування, від здатності сільських громад мобілізувати людей до підприємництва та організації виробництва, переробки і збуту продукції, та багатьох інших чинників.

Необхідно всіляко підтримувати й поширювати розвиток позааграрних видів діяльності на сільських територіях, особливо на засадах малого і середнього бізнесу. Це особливо стосується тих видів діяльності, які раніше надавалися сільському населенню в рамках багатогалузевих сільськогосподарських підприємств. Гостро стоїть проблема міграції сільського населення, яка пов'язана з тривалими виїздами «на заробітки», у тому числі за межі України, що має негативні соціальні наслідки. Щоб цього не сталося потрібно створювати нові робочі місця на селі з належними соціальними стандартами щодо умов і оплати праці, що стало б підґрунтям для формування нового рівня життєвого середовища на сільських територіях.

Основними напрямками забезпечення продуктивної зайнятості сільського населення, при цьому, виступають:

- сприяння перетворенню особистих підсобних господарств у господарства товарного типу;
- підтримка розвитку особистих підсобних господарств як форми самозайнятості сільського населення;
- залучення приватного сектора у сільській місцевості до рекреаційно-туристичного підприємництва та підсобної діяльності у сфері туризму (сільського зеленого туризму);
- регулювання трудової міграції сільського населення, спрямування її з трудонадлишкових регіонів до депресивних сільських територій;
- запровадження системи професійного навчання і перепідготовки незайнятих працюю сільських жителів;
- поліпшення умов реалізації селянами продукції особистих підсобних господарств;
- створити соціальну інфраструктуру села, відновити побутову сферу, створити умови для закріплення в сільській місцевості випускників вищих навчальних закладів.

ВПЛИВ ФОРМУВАННЯ ОСНОВНОГО КАПІТАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У процесі формування основного капіталу (ОК) перш за все визначаються джерела фінансових ресурсів. До внутрішніх джерел формування власних фінансових ресурсів підприємства належить нерозподілений прибуток, амортизаційні відрахування від використовуваних власних основних засобів і нематеріальних активів та інші внутрішні джерела. Виділяють також зовнішні джерела формування власного капіталу, а саме: залучення додаткового пайового або акціонерного капіталу, отримання підприємством безоплатної фінансової допомоги і інші зовнішні джерела. Від формування раціональної структури ОК залежить обсяг виробленої продукції, її якість і ціна, тому сучасним машинобудівним підприємствам України необхідно значну увагу приділяти механізму формування ОК, а саме не лише вивченню джерел фінансування, а і визначення напрямів формування ОК. Все це зумовлює необхідність і актуальність досліджень у цьому напрямі.

Останні наукові дослідження, що розкривають основний капітал як соціально-економічну категорію, пов'язані із питаннями ефективного використання та відтворення ОК на підприємствах. Цьому присвячені праці таких вітчизняних вчених, як М. Горобинська, О. Пасько, О. Даций, Т. Ступницька, С. Старицький, Т. Цибулько, І. Готліб. Разом з тим, аналіз економічної літератури та діяльності підприємств свідчить про те, що ще не знайшли достатнього теоретичного і практичного вирішення питання щодо механізму формування основного капіталу.

Метою дослідження є обґрунтування науково-методичних засад щодо вдосконалення формування ОК підприємств машинобудування, а також розроблення практичних рекомендацій підвищення ефективності управління ним.

При визначенні напрямів формування ОК підприємства виходили з потреб виробництва, але в сучасних умовах необхідно орієнтуватися і на потреби ринку. Тому одним із напрямів формування ОК на машинобудівному підприємстві є заходи раціональної структури ОК. Так, на прикладі машинобудівного підприємства Кіровоградської області динаміка формування структури ОК за період 2000-2010рр. мала такий характер: активна частина ОК у 2000-2008рр. в цілому зросла на 16,23%, а вже за період 2009-2010рр. порівняно з 2008р. зменшилася відповідно на 16,84% і 21,33%, це пов'язано із виведенням

фізично і морально застарілого обладнання у період 2009-2010рр., коли коефіцієнт вибуття був самим найвищим за 11 років (крім 2001р.) і склав 68,4% і 10,6%. Відповідно коефіцієнт зношеності був нижчим протягом 11 років і становив 53,48% і 51,07%, а найбільш зношеним ОК був у 2006р. – 74,78%.

Машинобудівне підприємство максимально вкладавало кошти у машини і обладнання. Доля цих витрат у загальному обсязі інвестицій в ОК склала у 2000р. – 91,48%, у 2001р. – 57,16%, у 2006р. – 66,11%, у 2009р. – 81,66% і у 2010р. – 91,10%. Відповідно коефіцієнт оновлення у 2000р. становив 9,9%, у 2001р. – 27%, у 2007р. – 6,8%, у 2008р. – 8%, у 2009р. – 12,1%, у 2010р. – 8,8%.

Як бачимо, за період 2009-2010рр. на підприємстві проводилася ефективна політика щодо використання та формування ОК. Це підтверджується низкою показників: рентабельність (прибутковість) ОК у 2009р. зросла на 0,07 коп., у 2010р. – на 0,06 коп. Фондовіддача теж збільшилася у 2009р. - на 0,31 коп., у 2010р. – на 0,05 коп. Середньогодинний виробіток продукції одним працівником протягом 11 років з 2000 по 2010рр. на підприємстві збільшився на 57,80 грн.

На процес формування структури ОК крім внутрішніх факторів впливають і зовнішні фактори: купівельна спроможність населення; конкуренція виробників машинобудування; рівень розвитку техніки, технології та сировинної бази; зростання цін на метали, стратегічно важливі для машинобудівних підприємств (алюмінію, бронзи, сталевого прокату); наближеність до потенційних споживачів та замовників. Тому пропонується здійснювати формування раціональної структури ОК з урахуванням стану попиту (контрактів, договорів), що склався на цільовому ринку.

Основними напрямками формування раціональної структури ОК на машинобудівному підприємстві Кіровоградської області з врахуванням сучасного стану використання ОК є:

- збільшення питомої ваги активної частини ОК, нематеріальних активів у ОК;
- вкладення коштів у машини, обладнання не менше 70% від загальних інвестицій в основний капітал, у придбання та створення нематеріальних активів не менш 30% від інвестицій у основний капітал;
- скорочення обсягів інвестицій у капітальний ремонт до 20% від капітальних інвестицій у матеріальні активи;
- забезпечення величини коефіцієнту зносу не більш 50%.
- Всі вищеперераховані заходи, які будуть вжиті на машинобудівному підприємстві, сприятимуть:
- розробці і виробництву нових машин з урахуванням сучасних вимог екології, енерго- і ресурсозбереження;

- забезпеченню високого технічного рівня конкурентоспроможних і патентоспроможних виробів, що розробляються і модернізуються;

- впровадженню у виробництво високопродуктивного та високоточного обладнання з метою зниження трудомісткості та нарощування потужностей виробництва для освоєння нових і вдосконалених виробів.

Для забезпечення відповідного обсягу і якості продукції та формування раціональної структури ОК машинобудівне підприємство повинно постійно проводити моніторинг конкурентної продукції за її ціною, якістю і мережею збуту.

Література

1. Воскобоева О. В. Концепція ефективного управління основними фондами / О.В.Воскобоева // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. / Дніпропетр. нац. ун-т. – Д., 2009. – Вип. 247, т. III. – С. 555-560.

2. Григорова З.В. Напрями формування основного капіталу підприємств в умовах ринкової економіки / З.В. Григорова // Збірник наукових праць НТУУ «КПІ» 2005. – С.102-106.

3. Старицький Т.М. Методичні основи економічної діагностики відтворення і ефективного використання основного капіталу/ Т.М. Старицький // Агроінком. – 2005. – № 7. – С. 56-60.

4. Ступницкая Т.М. К вопросу о классификации основного капитала промышленного предприятия и эффективности его использования / Т.М. Ступницкая // Економічні інновації: Зб. наук. праць. – Одеса, 2007. – Вип. 30. – С. 368 – 377.

Кочеткова Н.В., асист.
НАПКС, г. Симферополь

МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ РЕГИОНА: КРИТЕРИИ, ПРИНЦИПЫ, ЗАДАЧИ

Принимая во внимание высокий уровень дифференциации социально-экономического развития регионов Украины, необходимым является выбор инструментов региональной политики, позволяющих выявить причины проблемности региона, а также обосновать механизмы преодоления территориальных диспропорций. Следует отметить, что инструменты региональной политики, направленные на снижение уровня дифференциации социально-экономического развития, предусматривают мониторинг состояния региональной общественной системы.

В современной экономической науке мониторинг определяется как организованная и постоянно действующая система сбора и анализа

информации, характеризующей процессы и явления общественного развития, посредством проведения социологических исследований, оценки состояния проблем и диагностики тенденций развития [1-3]. Как система, мониторинг социально-экономической дифференциации региона представляет собой совокупность взаимосвязанных подсистем, взаимодействие которых обеспечивает возможность выявления причин дифференциации и обоснования эффективных управленческих решений, в отношении снижения негативных последствий социально-экономической дифференциации. При этом, в качестве элементов системы мониторинга социально-экономической дифференциации региона, предложено рассматривать ядро, подсистему методологического обеспечения, подсистему оценки и подсистему принятия управленческих решений.

Основополагающими концепциями мониторинга социально-экономического развития региона являются целевая, инструментальная и интеграционная концепции. Следует отметить, что в наибольшей степени цели мониторинга социально-экономической дифференциации региона отвечает интеграционная концепция, позволяющая выявить причины и тенденции процессов изменения свойств региональной общественной системы. При этом следует учитывать, что характер изменения свойств региональной системы обуславливает возможность трансформации концепций мониторинга в зависимости от видов дифференциации.

В качестве принципов, обеспечивающих эффективность мониторинга социально-экономической дифференциации региона, следует рассматривать целенаправленность, комплексность, тождественность, системность, репрезентативность, экономичность, информативность, непрерывность и сопоставимость, а также научность аналитических исследований.

В качестве основных функций мониторинга социально-экономического развития региона выделяют наблюдение, оценку и контроль, реализация которых позволяет выявить тенденции социального, экономического и экологического развития, учитывая компоненты социально-экономической дифференциации, определить уровень конкурентоспособности региона и уровень качества жизни населения, а также обосновать управленческие решения.

Роль подсистемы методологического обеспечения предопределена тем, что объектом мониторинга социально-экономической дифференциации региона являются административные образования (города, районы), а предметом – процессы социального, экономического и экологического развития. Поэтому в качестве основных задач мониторинга социально-экономической дифференциации региона предлагается рассматривать:

- наблюдение и сбор достоверной и объективной информации о социальном, экономическом и экологическом развитии АТО региона;
- системный анализ и аналитическую обработку информации;
- выявление факторов, оказывающих конструктивное и дестабилизирующее влияние на динамику экономических, социальных и экологических процессов;
- прогнозирование трендов социально-экономического развития;
- обоснование инструментов государственного регулирования, направленных на активизацию экономической активности населения и предпринимательских структур;
- разработку предложений по снижению негативных последствий социально-экономической дифференциации региона.

Подсистема оценки уровня социально-экономической дифференциации региона включает методы и показатели, позволяющие определить характер и причины региональных трансформаций. С целью формирования информационного обеспечения мониторинга социально-экономической дифференциации региона, следует использовать совокупность статистических показателей, отражающих динамику процессов социального, экономического и экологического развития территории, в результате сопоставления которых возможно проанализировать динамические тренды процессов регионального развития, а также прогнозировать результаты структурных преобразований.

Основными методами оценки социально-экономической дифференциации региона являются индикативный метод, эталонный метод и метод корреляционно-регрессионного анализа, использование которых позволяет определить вид дифференциации, ранжировать территории региона по уровню конкурентоспособности и качеству жизни населения, а также выявить регионы лидеры. При этом в качестве показателей, позволяющих осуществить мониторинг уровня социально-экономической дифференциации региона, традиционно используют частные показатели, отражающие особенности демографических, социальных, экономических и экологических процессов развития региона.

Подсистема принятия управленческих решений включает идентификацию дифференциации, сопоставление фактических трендов развития с прогнозными значениями, а также разработку организационно-экономических мероприятий по снижению негативных последствий социально-экономической дифференциации региона.

Таким образом, результаты мониторинга социально-экономической дифференциации региона возможно использовать в качестве информационно-аналитического обоснования для принятия

управленческих решений в отношении сглаживания территориальных диспропорций.

Литература

1. Валентюк І. В. Класифікація моніторингу регіонального розвитку: теоретичний аспект / І. В. Валентюк // Держава та регіони. Серія: Державне управління. – 2010. – № 2. – С. 139-142.
2. Когут А.Е. Информационные основы социально-экономического регионального мониторинга / А.Е. Когут, В.Е. Рохчин. – СПб., 1995. – 142 с.
3. Недобега О.О. Система моніторингу соціально-економічного розвитку регіону / О.О. Недобега // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». – 2011. – Вип. 5(2). – С 34 - 40.

Красножон Н. С., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

ДІАГНОСТИКА СЕГМЕНТАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Рушійної силою формування конкурентоздатної соціально-орієнтованої ринкової економіки України виступає розвиток інноваційної спрямованості національного ринку праці, зокрема його регіональний аспект. Забезпечення конкурентоспроможності як окремих суб'єктів господарювання, так і ринку праці в цілому, можна досягти лише за умов активізації сукупності прогресивних, якісно нових змін, що безперервно виникають у часі та просторі.

Разом з тим, в Україні інноваційні процеси, а запровадження їх у господарську практику – нововведення, використовуються не в достатній мірі. Тому нагального вирішення потребує проблема підвищення ефективності функціонування ринку праці як сегментованого цілого, що в перспективі забезпечило б досягнення високого рівня інноваційного розвитку.

Метою роботи є аналіз стану регіонального сегментованого ринку праці та обґрунтування напрямів його ефективного регулювання з урахуванням впливу інноваційних змін в економіці.

Дослідження загальних проблем формування ринку праці та його інноваційної складової були здійснені провідними українськими вченими, такими як Богиня Д., Геєць В., Грішнова О., Лібанова Е., Колот А., Петрова І., Семикіна М. та ряд інших. Однак залишаються недостатньо дослідженими і вимагають вдосконалення механізми регулювання якісних параметрів зайнятості з метою забезпечення конкурентоздатності сегментованого ринку праці як вектору інноваційного розвитку в національних та регіональних аспектах.

Під впливом інноваційних змін відбуваються якісні зрушення у структурі й організації зайнятості, поглиблюється процес сегментації на ринку праці, наслідками яких є скорочення питомої ваги трудового потенціалу зайнятих розумовою працею в інформаційних галузях, наукових кадрів зайнятих науково-дослідними і дослідно-конструкторськими розробками, їхнім випробуванням і впровадженням, зайнятих саме висококваліфікованих працівників (докторів і кандидатів наук) до загальної чисельності зайнятого населення тощо.

Зазначені показники перебувають в Кіровоградському регіоні на рівні, значно нижчому від рівня Київської, Харківської, Дніпропетровської областей, що свідчить про обмеженість використання інноваційного потенціалу регіону. У результаті наведених трансформацій структура зайнятого населення в регіоні за видами економічної діяльності зазнала суттєвих змін, а розподіл зайнятого населення не відповідає потребам інноваційного розвитку (рис. 1).

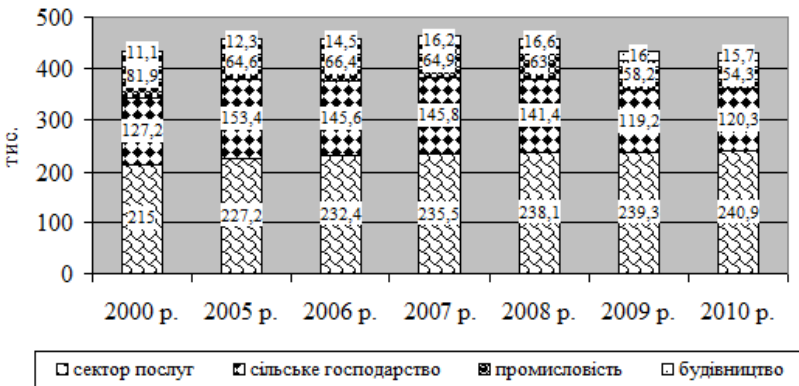


Рис. 1 Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2000–2010 рр., % від загальної чисельності зайнятих [Джерело: Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2010 рік. – К.: Вид-во ТОВ «Поліграф-Сервіс», 2011. - с. 338]

Аналізуючи рис. 1 бачимо, що найбільша кількість зайнятих зосереджена у сфері послуг – 215, 235,5, 240,9 тис. осіб від загальної чисельності зайнятих відповідно по рокам 2000, 2007 та 2010 рр., в свою чергу акумулює трудовий потенціал, не орієнтований на інноваційну діяльність. Дана тенденція говорить про те, що для української економіки характерне розширення секторів з порівняно малими інвестиціями та продуктивністю праці, але досить високими і

швидкими прибутками.

У період з 2000 по 2010 рр. чисельність зайнятих у сільському та лісовому господарстві, рибальстві і рибництві скоротилась близько на 7 тис. осіб. Наведена тенденція розвитку ринку праці у сільській місцевості негативна, адже скорочення чисельності зайнятих за наймом зумовлює високі ризики бідності, вразливості та соціальної ізоляції. Лише незначна частка селян спромоглася започаткувати фермерські господарства на зразок тих, що функціонують у розвинутих регіонах України.

Протягом періоду 2000-2010 рр. у промисловості було зайнято близько 65 тис. працівників, однак за видами промислової діяльності розподіл зайнятих не відповідає інноваційним стандартам: переважає зайнятість у видобувній промисловості. Підвищення продуктивності у промисловості можливе у результаті більш ефективного використання як робочої сили, так і існуючого устаткування або ж інвестування у нові, менш трудомісткі технології.

Як бачимо, недосконала структура зайнятості трудового потенціалу не забезпечує перехід економіки регіону на інноваційну модель розвитку і тому потребує значної трансформації. Необхідність її вдосконалення посилюється таким чинником, як обмеженість науково-технічного потенціалу інноваційної діяльності.

В умовах інноваційного розвитку як країни, так і її регіонів, інформатизація економіки й інтелектуалізація праці зумовлюють необхідність формування інтелектуальної еліти, висококваліфікованих спеціалістів, що складають первинний сегмент ринку праці, здатних забезпечити генерування та ефективне використання науково-технічних інновацій. Натомість, стан розвитку наукової та науково-технічної діяльності погіршується про, що говорить тенденція скорочення чисельності наукових кадрів. Кількість працівників, які виконували наукові та науково-технічні роботи за період з 1995 по 2010 рр. значно скоротилася на 985 осіб, що говорить про значне безробіття серед наукових кадрів і поширення праці за сумісництвом серед працівників науки, що свідчить про їхнє намагання стабілізувати своє фінансове становище.

Разом з цим, протягом 2005-2010 рр. в Кіровоградській області спостерігається зниження кількості впроваджених інновацій підприємствами, що призвело до незворотного знищення чималої частки виробничого апарату, втрати кваліфікованої робочої сили, що становить інноваційний сегмент ринку праці.

Водночас не можна не побачити позитивну діяльність гілок влади, використання якої у регулюванні сегментованого ринку праці, може принести економічні інноваційні зрушення для регіону, а саме: - розширення ємності легального сектору ринку праці за рахунок

удосконалення стимулювання праці, територіально-галузевих пропорцій зайнятості, формування дієвої системи соціального захисту зайнятих осіб і тих, хто шукає роботу; - заохочення роботодавців, які впроваджують інновації, формують попит на конкурентоспроможну робочу силу, підтримують діяльність навчальних закладів, які готують робітників і фахівців відповідно до потреб економіки регіону; - сприяння розвитку інфраструктури ринку праці, створення належних умов для широкої інформованості населення про створення нових робочих місць, про особливості попиту на ринку праці на певні професії тощо.

На наш погляд, соціально-економічна перспектива розвитку України та її регіонів зокрема, повинна враховувати сполучення дій двох основних напрямів:

- організації високоефективного сегментованого ринку праці, в тому числі його інноваційного сегменту;
- здійснення централізовано керованої структурної трансформації економіки на основі створення сприятливих умов для широкого впровадження прогресивних інноваційних технологій і згортання застарілих виробництв.

Куліш Н.В., викл.

Кіровоградський національний технічний університет

МОЛОДІЖНЕ БЕЗРОБІТТЯ – ШЛЯХ СУСПІЛЬСТВА У ПІРВУ

Сьогодні людство переживає дуже важкі часи. Навіть найрозвинутіші країни світу опинилися безпорадними перед проявами економічної кризи. Греція й Іспанія, Франція й Італія, Сполучені Штати й Туманний Альбіон всі виявилися неготовими до кризових явищ. І поки що жодній країні не вдалося кардинально переломити ситуацію. Не оминула кризова птиця і просторів України. Не зважаючи на неймовірні зусилля українського уряду і нації в цілому, починаючи з 2008 року на теренах України впевнено панують безробіття, інфляція та бідність. Звичайно, на відміну від розвинених країн, до цієї сумної дати економічна ситуація у нас також не була безхмарною. Проте, рівень проблем останнім часом значно загострився.

Найбільше занепокоєння серед всіх соціально-економічних проблем викликають проблеми молоді. І, перш за все, молодіжне безробіття. Оскільки, саме праця робить життя людини осмисленою. Саме праця створює точку опори, робить суб'єкта часткою суспільства і визначає не лише його місце в соціумі, але й, в решті-решт, визначає

майбутнє як самої людини, так й майбутнє всієї країни. Найзначніший гіркий вплив безробіття здійснює саме на представників молодого покоління. Вони є найбільш уразливою категорією населення, яка дуже чутливо реагує на будь-які проблемні ситуації.

Сучасне соціальне, політичне і матеріальне становище молоді у найбільшій мірі підверглося безжалісному руйнівному впливу економічної кризи. Завдячуючи їй з'явилося чимало молодіжних проблем: відсутність роботи і, як наслідок, низький рівень життя, незабезпеченість і матеріальна залежність від батьків, відсутність власного житла. Це, в свою чергу, призводить до збільшення, за рахунок нервового перевантаження, рівня фізичних і психічних захворювань серед молоді, появи соціальних відхилень, втрати ідеалів і знищення системи загальнолюдських цінностей. Що, в кінцевому підсумку, відлунюється зменшення народжуваності, зростанням еміграційних процесів і збільшенням смертності серед молоді. А це неминуче і впевнено веде Україну скорбним шляхом вимирання нації.

Не зважаючи на те, що згідно даних офіційної статистики ситуація на ринку праці України просто розкішна, ця інформація оманлива. Так, рівень офіційно зареєстрованого безробіття у 2011 році дорівнював всього 2,6% [3]. Проте, всі чудово розуміють, що цим цифрам довіряти не можна. Офіційна статистика в Україні побудована таким чином, що значно занижує ступінь проблем на ринку праці. Ситуація дійшла до абсурду. Офіційний рівень безробіття в Україні значно менше за природний рівень безробіття, який сьогодні складає 5-6% [2]. Що стосується офіційного показника молодіжного безробіття, то тут ситуація ще більш комічна, в зв'язку з тим, що більшість молоді не може, згідно до Закону України «Про зайнятість населення» отримати статус безробітного. Так, згідно до законодавства «Не можуть бути визнані безробітними громадяни ... які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності)...» [1]. Пробачте, проте значна частина молоді як раз вперше шукає роботу, і досить велика частка, при цьому, не має професійної освіти. Крім того, не є таємницею, що в більшості навчальних закладах задля отримання на руки диплому студент повинен принести довідку про працевлаштування. Цю довідку, як правило, беруть по знайомству, за домовленістю, що відразу після отримання диплому студент звільняється з роботи за власним бажанням. І потім, він знову, відповідно, не може отримати на біржі статус безробітного. Таким чином, дані офіційної статистики щодо безробіття в загалі, і молодіжного безробіття зокрема, дуже далекі від реальності.

Дещо краще характеризує ситуацію в країні показник обчислений за методикою МОП. Так, рівень безробіття в Україні розрахований за методикою МОП у 2011 році склав 8,5 % [3]. Проте і він не може

вважатися абсолютно точним, оскільки ще з радянських часів наші люди навчилися або взагалі не відповідати на питання, або не казати правду, побоюючись, що вона може бути використана проти них. І знову, найбільш високий рівень безробіття існує як раз серед наймолодшої частини населення. Так рівень безробіття серед громадян у віці 15-24 роки більш ніж у двічі перевищує показник по Україні (17,4% проти 8,1% за зазначений період). У віці від 25 до 29 років безробітними є 9,9% економічно активного населення.

Крім того, не потрібно забувати, що значна частка молоді сьогодні вже зневірилась знайти роботу і припинила її пошуки і, в кращому випадку, допомагає батькам в їх роботі. До того ж, не потрібно забувати, що значна частка молоді вже просто звикла до дармоїдського способу життя і зовсім не має бажання працювати, та, як наслідок, або сидить у батьків на шиї, або стала часткою злочинного світу.

Нажаль, офіційна статистика не надає даних про те, скільки молодих людей дякуючи безробіттю та зубожінню, не витримавши психологічного навантаження потрапило до лав кримінальних кід. Проте, відомо, що 22,9% від загальної кількості зайнятого населення у 2010 році працювало у неформальному секторі економіки. До того ж, у неформальному секторі економіки працюють переважно більшістю особи працездатного віку, де їх частка у 2010 році складала 80,6% від загальної кількості зайнятого в тіньовій економіці населення. А це, з одного боку, величезні кошти недоотримані бюджетом, а з іншого, по більшій частині вже назавжди втрачена для офіційного виробництва робоча сила. Оскільки більшість людей, що скуштували химерний плід свавілля та некерованості, вже ніколи не захочуть повернутися до лав офіційної економіки. Потрібно зауважити, що найвищий рівень участі населення у неформальному секторі економіки спостерігається серед молоді віком від 15 до 24 років (33,2% від загальної кількості зайнятого населення відповідної вікової групи) та серед людей похилого віку, від 60 до 70 років (59,0% від загальної кількості зайнятого населення відповідної вікової групи) [3]. Зацікавленість пенсіонерів у неформальному секторі економіки є цілком зрозумілою, оскільки, в переважній більшості, вони поставлені мізерними пенсіями на межу виживання. Проте, вони вже вибули зі складу робочої сили за віком, а тому якщо і наносять шкоду суспільству, то лише у вигляді недоотриманих податків. В той час, як участь третини молоді в тіньовій економіці викликає серйозні занепокоєння.

Сьогодні все частіше доводиться чути, що сучасна молодь є втраченим поколінням. Проте, все не так просто. Будь-яке покоління не є чимось окремим. Суспільство це дуже складна, взаємопов'язана структура. І кожне покоління є ланкою в загальному ланцюзі. Якщо ми хочемо уникнути суспільного колапсу то терміново потрібно, по-

перше, створити умови для самовизначення та самореалізації молодого покоління, а, по-друге, навчити, і якщо знадобиться, навіть примусити молодь, стати самостійно на ноги і взяти на себе відповідальність і за себе, і за нащадків, і за батьків.

Для цього необхідно впровадження цілеспрямованої врівноваженої політики уряду, яка з одного боку, усуне недосконалість законодавчої бази і надасть можливість отримувати статус безробітних, а, відповідно, і матеріальну допомогу молоді яка вперше шукає роботу, або щойно закінчила навчальний заклад, а з іншого прикладе всі зусилля для створення зацікавленості роботодавців у залученні на підприємства молодих працівників та для повернення молоді у село, і як наслідок, його відродження.

Література

1. Закон України «Про зайнятість населення» : за станом на 08.07.2011 // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). — 1991. — № 14. — С. 170.
2. Макроекономіка / [Будаговська С., Кілієвич О., Луніна І., Пахомова Т., Романюк О., Сніжко А., Сніжко О.] — К. : Видавництво “Основи”, 1998 р.
3. Ринок праці у 2010 році [Електронний ресурс] : за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності, обстежень підприємств, установ та організацій, адміністративною інформацією державної служби зайнятості / Держ. ком. статистики України. — Режим доступу.: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Куніцин В.В.

Експерт Міжрегіонального консалтингового центру «Паритет»,
м. Кіровоград

ПАСПОРТ РОБОЧОГО МІСЦЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ АНАЛІЗУ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ.

Ефективне використання трудових ресурсів, створення сприятливих умов праці впливають на рівень продуктивності праці і, через показник ефективності праці на техніко-економічні показники роботи підприємства. Тому на сьогоднішній день дуже важливо для підприємства забезпечити ефективне використання фонду робочого часу, а для цього потрібно встановити величину втрат робочого часу і виявити причини, що викликають ці втрати.

Основна мета статті – визначити інструмент аналізу використання та можливостей для зростання ефективності використання робочого часу.

Засади вітчизняної теорії та методології організації праці створювалися одночасно з розвитком економіки СРСР і не втратили свого значення в даний час. В 70-х роках ХХ століття наукова

організація праці (НОП) стала явищем загальноновизнаним, а що стосується практичної діяльності, то робота з наукової організації праці стала масштабною і різнобічною. Тоді ж було сформульовано актуальне й донині визначення поняття наукової організації праці. Відмінною особливістю методів дослідження та вдосконалення трудових процесів було зосередження уваги на окремому робочому місці і на суворо обмежених операціях - так зване дослідження на вузькій базі.

Отже, за визначенням НОП, 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.

В даний час робота з організації і нормування праці віднесена до компетенції підприємств, що є фактом, в цілому, позитивним. Однак, все більше стає очевидним, що ряд функцій управління працею потрібно відновлювати в адекватній ринковим перетворенням формі. На підприємствах, на жаль, втрачені методики наукової організації праці. Уривчасті дані, отримані з книг про процесний менеджмент і ощадливе виробництво безсистемні і не дають реальних інструментів для організації виробництва, що відповідає потребам сьогодення ринку.

У цьому зв'язку важливо підкреслити, що найціннішим активом будь-якого підприємства ХХ століття було обладнання, як найважливіший елемент робочого місця (а, відповідно, і технологічного процесу), що підвищує продуктивність праці. Саме на цьому факторі зростання продуктивності ґрунтувалися всі економічні та соціальні досягнення підприємств.

Ринкова економіка, в умовах нашої держави не зробила працю продуктивною з точки зору світової кон'юнктури. Низькі витрати на робочу силу вже не забезпечують цінової переваги, що компенсує низьку продуктивність праці та не гарантують стійких перспектив з точки зору міжнародної конкурентоспроможності.

При плануванні виробничо-господарської діяльності, спрямованої на максимізацію прибутку, вектор у сфері управління підприємством буде неминуче спрямований на резерви, пов'язані з удосконаленням виробничих процесів, а саме на одну з загальних проблем організації праці - удосконалення організації робочих місць [1].

За реальних умов сьогодення необхідна якісно нова концепція розуміння робочого місця як комплексу вимог виробничого процесу до робочого місця та вимог робочого місця до працівника. Не технологія, а людина стає визначальним елементом виробничого процесу. Вона може діяти самостійно, а може також приводити в рух інші елементи

процесу.

На сьогоднішній день актуальними є наступні визначення.

Виробничий процес - це сукупність дій працівників та знарядь праці, в результаті яких сировина, матеріали, напівфабрикати і комплектуючі вироби, що надходять на підприємство, перетворюються в готову продукцію або послугу в заданій кількості, якості й асортименті у визначені терміни.

Розглянемо визначення виробничого процесу більш детально. Дії знарядь праці у виробничому процесі визначаються технологічним процесом, а для визначення дій працівників пропонуємо ввести поняття робочого процесу.

Технологічний процес - це частина виробничого процесу, що містить цілеспрямовані дії по зміні та (або) визначення стану предмета праці. До предметів праці відносять заготовки та вироби.

Робочий процес - це взаємодія людей та засобів праці і виробництва в просторі і часі, за допомогою якої предмети праці, згідно з виробничим завданням, перетворюються у готовий виріб.

Оскільки робочий процес розглядається як діяльність людини, необхідно розглядати працівника як людину, що має певні наміри і здійснює дії для досягнення цілей виробничого процесу. Важливим елементом, що об'єднує людину і результат роботи, є робоче місце, через яке працівник впливає на виробничий процес, а спосіб впливу відображає рівень одержуваного результату.

Важливим елементом в організації робочого процесу виступають виробничі завдання. Виробниче завдання – це призначена робота, серія робіт, чи частина роботи, яка повинна бути виконана попередньо визначеним способом у встановлені терміни. З технічної точки зору, завдання призначаються не працівнику, а робочому місцю. На основі робочого процесу, кожне робоче місце може містити ряд завдань, які розглядаються як необхідний внесок в досягнення цілей виробничого процесу.

Метою розробки паспорта робочого місця є систематизація інформації про призначення робочого місця та умови виконання ним виробничого завдання.

Паспорт робочого місця - організаційний документ, в якому дається системний опис робочого місця, його призначення, організації, оснащення та обладнання; склад виконуваних на ньому робіт та організаційно-економічні умови їх виконання; продукти робочого місця та критерії оцінки результатів праці; форми і методи стимулювання; функціональні обов'язки, права та відповідальність особи, а також форм його зв'язків з іншими елементами робочого процесу.

Запропонований проект паспорта робочого місця складається з

восьми розділів, які містять інформацію про мету існування робочого місця, його функції та завдання; інформацію про обладнання робочого місця, необхідні матеріали та енергоресурси, про можливі шкідливі чинники; інформацію про професійні та кваліфікаційні вимоги до робітника, що обіймає дане робоче місце, показники за якими оцінюється його робота, його права та відповідальність; інформацію про режим праці та відпочинку, системи оплати праці та надані соціальні гарантії.

Призначення паспортів робочих місць на підприємстві - зробити максимально продуктивними специфічні навички та знання кожного окремого працівника. Паспорт робочого місця надає відповіді на наступні запитання. В чому полягає виробниче завдання? Що потрібно для його виконання? Яким вимогам має відповідати людина, що працює на даному робочому місці?

Якісний аналіз паспортів робочих місць дозволить оптимізувати організацію виробничого процесу, скоротити час виробничого циклу та покращити використання людських ресурсів за рахунок зниження непродуктивних витрат робочого часу.

Зниження часу виробничого процесу - це найбільш ефективна можливість отримання конкурентної переваги. Рішення цього питання, що веде до зниження витрат, здебільшого є організаційною задачею, яка не потребує суттєвих фінансових інвестицій. Час - гроші, але якщо фінансові можливості у всіх різні, то часом всі володіють у рівній кількості. У кожного в добі 24 години і від того, наскільки ефективно вони використовуються компанією, залежить, чи стане час її конкурентною перевагою.

Література

1. Доманин А.Б., Якунина Т.В. Аттестация, паспортизация и учет рабочих мест как фактор развития человеческого капитала в российском машиностроении // Менеджмент в России и за рубежом - 2004. - №4. - С. 51-59.

Макаренко С.С., викл., Фундерат Т.М.
Кіровоградський національний технічний університет

МОТИВАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Актуальними на сьогодні в Україні є розробка й впровадження системи мотивації управлінської праці як найбільш діючого каталізатору в підвищенні трудової активності, сприянні в досягненні особистих цілей і мети підприємства.

Сьогодні на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи мотивації. Така система не має комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним та використовуються окремо.

Ще одним недоліком такої системи мотивації є те, що вона має поточний, короткотерміновий характер, не націлена на майбутнє, тобто не сприяє реалізації загальної стратегії підприємства. Підприємства, що не мають стратегічного бачення питань мотивації управлінців, які підходять до них з точки зору короточасного вирішення, приречені до невдачі.

Найпоширеніший чинник, який власники підприємств використовують для задоволення потреби своїх працівників, в тому числі і управлінського персоналу, в мотивації – це гроші котрі мають своє вираження в бонусах, преміях, відсутності штрафів, підвищенні тощо. Якщо менеджер підприємства заробить для компанії більше грошей – він отримає відсоток у вигляді підвищення або бонусу за свої зусилля. Дана ідея найбільш ефективна у стратегічному розвитку підприємства і притаманна тільки продуктивним управлінцям, рішення яких залежать не тільки від їхніх знань, кваліфікації, професійного рівня, але й від особистісних характеристик, практичного досвіду, інтуїції, здорового глузду, творчого підходу тощо. Тому не випадково недоліки й упущення в діяльності управлінців (менеджерів) більше позначаються на результатах виробництва, ніж недоліки у роботі технічного персоналу.

Теоретичне дослідження і узагальнення результатів сучасних наукових досліджень дозволили виділити групи потреб, які найбільше впливають на спрямованість та інтенсивність трудових зусиль управлінців. Серед них: прагнення до першочергового задоволення потреби в матеріальних благах, у підвищенні змістовності праці, у розвитку, владі, статусі, успіху, зручності при виконанні роботи, суспільному визнанні та уникненню невдач.

Сприяття впровадженню мотиваційного механізму діяльності управлінських працівників на підприємстві можна, зокрема, через:

- проведення внутрішньої діагностики ефективності діяльності персоналу;
- розробки мотиваційного механізму управління персоналом на підприємстві;
- перепідготовку, підвищення кваліфікації менеджерів;
- управління кар'єрою управлінського персоналу.

Для сучасних менеджерів, особливо молодих і тих, хто перебуває на нижчих управлінських рівнях, крім заробітної плати, важливими є й інші чинники, зокрема зміст праці, умови, за яких вони можуть цілковито проявити свої здібності, уміння та навички, чітка орієнтація

кар'єрного зростання. Відсутність чіткої і ясної перспективи при зводить до того, що молоді спеціалісти ще не приступили до роботи, але вже незадоволені нею. Важливим чинником є також можливість службового просування. У плані кар'єри доцільно вказувати послідовність посад, які може займати у перспективі менеджер.

Організаційний підхід до управління кар'єрою менеджерів включає дві програми, основну і додаткову, а також систему показників оцінки результативності функціонування кожної з них.

Рішення про зарахування менеджерів у додаткову і основну програми кар'єрного зростання запропоновано ухвалювати на підставі розрахованого показника готовності, який враховує такі характеристики працівників, як система ціннісних орієнтацій, інтелігентність, культура, поведінка на роботі, ініціативність, комунікабельність, організованість, працездатність, заповзятливість, співпраця, організаторські здібності, уміння контролювати і координувати роботу, пристосованість до роботи, загальний трудовий стаж, стаж роботи за фахом, освіта, рівень спеціальних професійно-посадових знань, результат проходження останнього підвищення кваліфікації, дотримання трудової дисципліни, розумові здібності, вік, стан здоров'я, сімейний стан. В основну програму кар'єрного зростання доцільно зараховувати осіб, які знаходяться в резерві на керівні посади. Зараховані особи повинні спільно з працівниками відділу кадрів складати плани кар'єри для здійснення поступової адаптації до нової посади. Заходи додаткової програми кар'єрного зростання полягають у проведенні комплексу робіт з підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки з метою підвищення готовності відібраних осіб до посадового просування [6].

Мотивація управлінської праці є органічною складовою забезпечення стійкого функціонування підприємства, тобто є однією з головних рушійних сил в реалізації загальної стратегії підприємства, так як забезпечення залежності винагородження працівника від досягнутих ним результатів і кваліфікації максимально зацікавить його у реалізації фізичного або інтелектуального потенціалу, що сприятиме досягненню стратегічних цілей підприємства.

Література

1. Аналіз та оцінка системи мотивації персоналу як чинника безпеки // Журнал «Актуальні проблеми економіки». – 2009. – №10. – с. 68.
2. А.М. Колод Мотивація персоналу/ Підручник. -2002. – с. 355.
3. Мотивації праці управлінського персоналу // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №9(87). – с. 86-88.
4. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб :Издательство “Питер”, 2000. – 416 с.
5. Формування цілісної системи мотивації персоналу // Журнал «Держава та регіони». – 2009. – №1. – с. 159.

МАКСИМІЗАЦІЯ ВАРТОСТІ РЕГІОНУ

Актуальність теми дослідження. Мета та засоби управління економікою регіону як комплексного економічного утворення суттєво відрізняються від аналогічних показників корпоративного управління зосередженими на його території бізнесовими структурами. Якщо для корпорацій метою стратегічного вартісно орієнтованого управління (value-based management, VBM) є нарощування ринкової оцінки бізнесу як комплексного показника ефективності господарювання для його власників, то для регіональної економіки такими індикаторами вважаються розраховані за певними методиками критерії ефективності соціально-економічного розвитку.

Постановка проблеми. З метою формування стратегії територіального управління, рядом авторів було обгрунтовано можливість застосування для управління економічним розвитком регіонів концепції нарощуванням їх економічної вартості – economic value added (EVA™) – як квазікорпоративного утворення [1-4]. З позицій цієї концепції мета розвитку регіону визначається у вигляді нарощування рівня ефективності використання сумарних активів у його економіці, що забезпечує зростання добробуту їх власників, за умови, що при цьому не порушуються поточні та перспективні інтереси усіх зацікавлених осіб, у т.ч. населення регіону.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Хоча економічна система регіону не передбачає навіть теоретичної можливості відчуження, для її оцінки можуть бути залученими вартісні методи, що розглядаються у нашій роботі у якості показників ефективності управління окремими сферами та господарським комплексом у цілому. Для цього під вартістю регіону необхідно розуміти сукупність використовуваних активів, що у результаті застосування заходів ефективного управління мають потенційну здатність створювати економічну вартість у майбутньому.

Останні, більш пізні концепції VBM уточнили і вдосконалили “вузькі місця” їх застосування. Так, одним з останніх з’явився підхід, завданням якого є об’єднання фінансової та економічної моделей доданої вартості через виявлення відповідних фінансових та економічних драйверів; а також підхід, в основі якого лежить ідея застосування показника EVA до нефінансових аспектів діяльності корпорації: управління персоналом, роботі з контрагентами [5].

Метою статті є формулювання основних теоретичних положень концепції управління вартістю EVA, що можуть бути пристосовані до

практичного застосування з метою стратегічного управління економічною діяльністю регіону.

Виклад основного матеріалу. Сучасна концепція використання системи національних рахунків на регіональному рівні базується на розширеному представленні сутності економічного виробництва та доходу. Згадана методологія базується на концепції Дж.Хікса, згідно якої доходом визнається максимальна сума грошей, котра у випадку використання на придбання споживчих товарів та послуг не зменшує при цьому суми накопиченого багатства, не тягне за собою прийняття додаткових фінансових зобов'язань, тобто не робить його отримувача біднішим [6]. Чинна система національного рахування України успішно адаптувала описані принципові підходи.

Аналіз взаємозв'язку інституційних секторів здійснюється на основі узагальнення вартості зустрічних економічних потоків, що функціонують між ними. Останні відображають взаємини з приводу компенсування вартості (товарів, послуг, праці та активів) або безкомпенсаційні трансфертні міжсекторальні відносини.

Не зважаючи на об'єктивні передумови гармонійного поєднання інтересів регіональної адміністрації та приватних корпорацій, що функціонують на підвідомчій території, на практиці часто спостерігаються розбіжності у позиціях сторін з питань участі бізнесу в соціальному розвитку регіону. Згідно оголошених у Державній стратегії напрямів формування регіонального розвитку на період до 2015 року, висока соціальна відповідальність бізнесу, що проявляється у адекватному рівні оплати праці, забезпеченні стабільного плину потоку податкових платежів, розвитку виробничої бази постачальників сировини та комплектуючих, повинні не лише сприяти розвитку економіки регіону в цілому, але й мати за наслідок стабільне зростання вартості бізнесу. Завдання місцевої адміністрації при цьому – стимулювати соціальну відповідальність бізнесу в рамках “неутиснення” інтересів власників шляхом надання для соціально відповідальних компаній додаткових заходів підтримки, пільг тощо.

Відповідного коригування потребують вартісні методи оцінювання ефективності регіональної виробничої діяльності. Вони, на відміну від обліково-бухгалтерських, статистичних моделей, повинні враховувати такі параметри, як вартість капіталу, необхідний рівень доходності його власників, фактичні потоки грошових коштів.

Отже, визнаємо, що регіон – це адміністративно-територіальна одиниця унітарної держави, частина території країни, що має відносно відособлену складну сукупність природних, соціально-економічних, національно-культурних та інших умов діяльності технологічно неоднорідних підприємств та виробництв. Послідовне реформування регіональної економіки, окрім того, що вимагає додержання цілого

ряду спеціальних умов здійснення, може повноцінно базуватись і успішно здійснюватись лише на оновленій парадигмі регіону як квазікорпорації. Лише у цьому випадку систему управління може бути повноцінно орієнтовано на:

- акумуляцію зростаючої кількості функцій та обсягів фінансових ресурсів, що раніше належали центру (мета діяльності регіону як квазідержави);

- формування та розвиток місцевого ринку, що має кордони (ареал), які обумовлюються загальними умовами економічної діяльності (підприємницький клімат), особливостями місцевої кон'юнктури різноманітних товарів та послуг, праці, кредитних та фінансових ресурсів, цінних паперів, інформації, знань тощо (мета діяльності регіону як ринку);

- досягнення позитивної динаміки зміни параметрів рівня та якості життя територіальної спільноти, що забезпечується стабільним та збалансованим відтворенням соціального потенціалу території (трудових ресурсів, освіти, охорони здоров'я, культури, оточуючого середовища) та системи розселення населення (мета діяльності регіону як соціуму).

Показником ефективності розвитку регіону (квазікорпорації) як крупного суб'єкту власності та економічної діяльності, учасника конкурентної боротьби на ринках товарів, послуг, капіталу при цьому не може бути лише величина валового регіонального продукту (ВРП), а також інші індекси, що звужено розраховуються на його основі. З огляду на те, що показник ВРП не може враховувати виробництво “неринкових” благ, він може відігравати обмежену роль показників економічного росту, але не розвитку. Інтенсивне застосування методів економічного (на відміну від фінансового) управління розвитком соціально-економічної системи регіону в цілому, мета якого виходить далеко за межі простого накопичення ресурсів, а все більше пов'язується з оптимізацією інституціональної структури і зниженням транзакційних витрат, забезпечує можливість максимально ефективного використання, і таким чином, цільового зростання сукупної вартості активів, що зосереджені на території.

Одним з можливих підходів до розрахунку економічної оцінки регіонального комплексу соціально-економічного розвитку є методика Генерального директорату регіональної політики Європейської комісії (The European Commission Directorate-General Regional Policy, ECDGRP) [7]. Вона базується на розрізненому моделюванні вартості за конкурентними стратегіями, що формуються як похідні від місцевого інституційного середовища та характеру використання регіональних природних, людських та інших ресурсів (регіональної частки

“національного багатства” у складі природного капіталу (natural capital), вироблених активів (produced assets) та людського капіталу (human resources).

Оцінка економічної вартості регіону, як зазначалося вище, може бути принципово здійсненою на основі підходу до вимірювання цінності інвестиційно активної квазікорпоративної диверсифікованої компанії із застосуванням інструментарію корпоративних фінансів та теорії управління вартістю. Згідно оголошеного підходу, регіон розглядається у якості аналога диверсифікованого холдингу – суб’єкта конкуренції на ринку товарів, послуг, капіталу із обмеженим набором макроекономічних інструментів діяльності.

Інструментарієм оцінки ефективності впливу окремих декомпонентованих програм стратегічного розвитку на економіку регіону в цілому, т.з. “економічної ефективності”, на відміну від “фінансової ефективності” для приватного інвестора, виступає аналіз витрат та вигід (cost-benefit analysis, CBA). Застосування тінювих цін альтернативного використання ресурсів передбачає можливість пояснення відхилень суспільної оцінки затрат та вигід від аналогічних оцінок для інвесторів за рахунок врахування впливу податків та зовнішніх ефектів.

Отже, нарощування економічної вартості регіону є можливим лише у процесі реалізації одночасно фінансово (з точки зору інвесторів проекту) та економічно (з точки зору регіонального розвитку) доцільних інвестиційних проектів.

Не зважаючи на високу ступінь деталізації вартісної концепції на рівні (квазі)корпорації, застосування аналогічних підходів у ході максимізації вартості регіону є достатньо проблематичним.

Висновки. Показник ВРП на душу населення, що достатньо інформативно відображає фактичну ефективність функціонування економіки регіону, слабо пристосований для аналізу альтернативних варіантів розвитку та стратегічного планування. Цей показник, – питома величина ефективності, що досягнута у поточному періоді, в силу специфіки розрахунку, не містить інформації про витрати капіталу, що, у остаточному підсумку, фінансується громадянами за рахунок сплати податків та скорочення поточного споживання, як не містить інформації про ефективність його (капіталу) використання. На проектному рівні ця проблема вирішується на основі використання методики інвестиційного CBA-аналізу економічного потенціалу регіону. У ході її реалізації, метою розвитку регіону може бути визначено нарощування ефективності використання активів у його економіці, що забезпечує зростання добробуту власників цих активів, за умови, що при цьому не порушуються поточні та перспективні інтереси останніх інституціональних формувань (у т.ч. населення

регіону). Найбільш оптимальні умови економічного розвитку забезпечуються у процесі поєднання стратегій розвитку бізнес-єдиниць, що функціонують на території, та стратегії економічного розвитку регіону в цілому.

Література

1. Porter M.E. Competitive Advantage, Free Press, New York, 1988. Chapter 10.
2. Krugman P. R., Wells R. Economics. – Worth Publishers, 2005. – 1200 p. – ISBN 978-1-57259-150-9.
3. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики. Учебник (4-е издание). М., ГУ ВШЭ, 2004, 495 с.
4. Коупленд Т., Колер Т., Мурин Дж. Стоимость компаний: оценка и управление: Пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 1999. – 576 с.
5. Kunte A., Hamilton K., Dixon J., Clemen M. Estimating National Wealth: Methodology and Results. World Bank, 1998. Режим доступу: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/1998/11/17/000009265_3981013134540/Redndered/PDF/multi_page.pdf.
6. Guide to Cost-Benefit Analaisis of Investment Projects (Structural Funds-ERDF, Cohesion Fund and ISPA)/M.Florio, U.Finzi, M.Genco, F.Levaret, S.Maffii, A.Tracogna, S.Vingetti // Evaluation Unit DG Regional Policy Europesn Comission, 2002.
7. A Study on the Factors of Regional Competitiveness. A draft final report for The European Commission Directorate-General Regional Policy // University of Cambridge. Режим доступу: ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/studies/pdf/3cr/competitiveness.pdf.

Матієнко С.С., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Питання комплексної оцінки ефективності інновацій постійно знаходилася й продовжує знаходитися в центрі уваги вчених-економістів та менеджерів різних рівнів та рангів. Лише останнім часом видано значну кількість наукових праць, присвячених цій проблемі, розроблено різні варіанти методичних розробок місцевого, галузевого, державного рівня. Теорія інновацій та інноваційні моделі розвитку розглянуто в працях Гальчинського А.С., Геєця В.М., Краснокутської Н.В., Онікієнко В.В., Терон І.В., Фатхутдінова Р.А., Федулової І.В. та ін.

Проблема ж залишається відкритою. Ми пояснюємо це тим, що трансформація панівної для нашої країни у свій час державної форми власності з переважно єдиним критерієм економічного обґрунтування господарських рішень – мінімумом приведених витрат [2], до умов

ринкового господарювання з характерною для них приватною формою власності, де мета різних суб'єктів виявляється суттєво різною, не супроводжувалася відповідною трансформацією методик оцінювання обговорюваного ефекту.

Специфіка інноваційної діяльності у вищих навчальних закладах освіти проявляється не лише у тому, що для цього потрібні спеціально підготовлені кадри, спеціальне для тієї чи іншої галузі науки обладнання, особливі витрати, але й у тому, яким чином будуть використані кінцеві результати цих досліджень і який вони дадуть ефект. Тому ефективність інноваційної діяльності вищого навчального закладу необхідно розглядати саме з цих позицій, виходячи з головного завдання вищої школи – вдосконалення підготовки висококваліфікованих спеціалістів для народного господарства. У цьому полягає основна особливість оцінки ефективності інновацій стосовно діяльності вищого навчального закладу, що за своїм змістом і головним призначенням багато в чому відрізняється від подібного поняття, але застосованого до інших закладів.

Практично всі відомі нам методики (методи, алгоритми) оцінок, які стосуються інновацій, базуються на використанні системи показників, серед яких основними є витрати на нововведення та результати, на які воно розраховане. Ефективність інновацій визначається економічним, науково-технічним, соціальним, екологічним ефектами (рис. 1).

Серед принципів оцінювання ефективності інновацій у якості загального розглядається порівняння ефекту (результату) від застосування нововведень і здійснених витрат, які супроводжували таке застосування. Розмір ефекту від реалізації інновацій і визначає їх ефективність, проявляючись продуктово, технологічно, функціонально та соціально: через поліпшення якості об'єкта, якого стосувалося нововведення; через зростання технологічності роботи з ним (чи за його допомогою – з іншими об'єктами); через підвищення якості виконуваних функцій чи їх спектру; через позитивний вплив на якість людського розвитку.

Торкаючись аналізу інноваційної діяльності вищих навчальних закладів, академік Мокін Б.І. [5] називає 10 критеріїв ефективності, серед яких: 1) кількість захищених у звітному періоді кандидатських і докторських дисертацій, ефективність аспірантури і докторантури; 2) кількість функціонуючих спеціалізованих вчених рад із захисту цих дисертацій; 3) обсяги держбюджетної і госпдогвірної науково-дослідної тематики; 4) кількості наукових робіт, поданих на конкурс для отримання Державної премії в галузі науки і техніки, та кількості науковців, що стали лауреатами цієї премії; 5) кількість заявок, поданих в Державний комітет для отримання патентів на винаходи, та кількість отриманих патентів; 6) кількість опублікованих монографій;

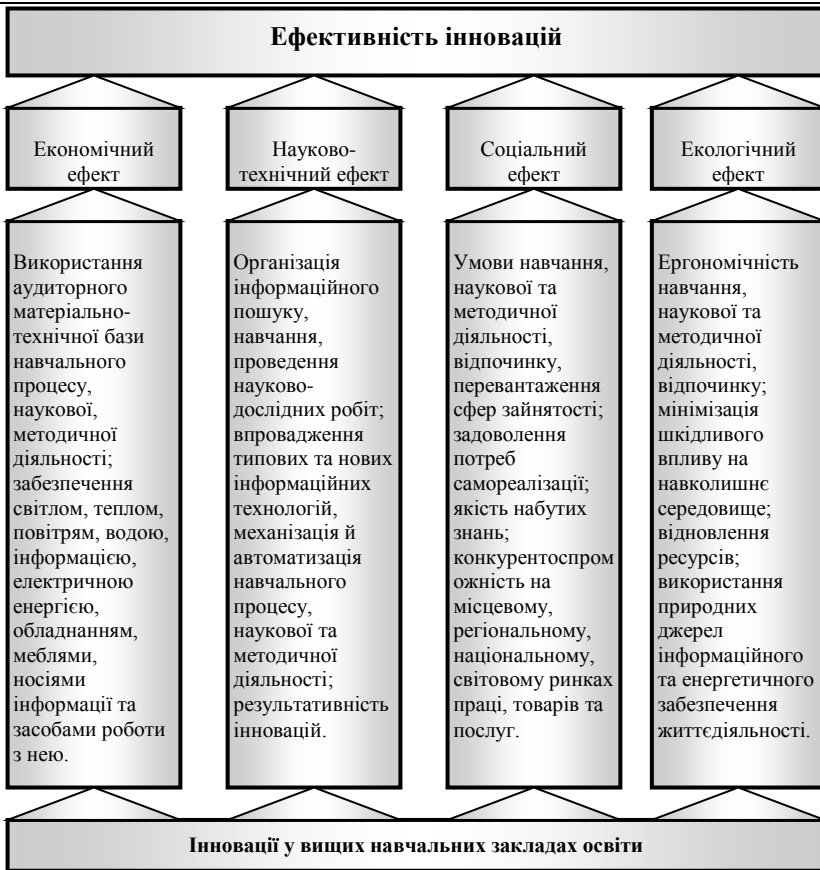


Рис. 1. Схема уявлення про ефекти та ефективність інновацій у вищих навчальних закладах освіти. Розроблено автором за даними [3; С. 530]

7) кількість наукових конференцій, організованих та проведених університетом; 8) кількість наукових журналів, які видає університет і які визнані Вищою Атестаційною Комісією України; 9) кількість міжнародних виставок, в яких взяли участь вчені університету, та кількість золотих і срібних медалей, отриманих на цих виставках; 10) кількість переможців 2-го етапу Всеукраїнської студентської олімпіади та 2-го етапу Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт.

Визнаючи вагомість названих критеріїв в оцінюванні інноваційної діяльності, не можна погодитися з прийняттям їх критеріальною основою оцінки. По перше, показники мають переважно абсолютний вимір, тобто апелювання до них не наділяє аналітика повноцінною для оцінки різних

об'єктів системою показників: ВНЗ «А» видає 3 наукових журнали, ВНЗ «В» – жодного; для якого з них ефективність інновацій є вищою? По-друге, список показників суттєво обмежений: застосування новітніх технологій, виконання робіт дослідницького характеру, написання есе новітньої тематики, створення новітніх презентацій та багато іншого – всі ці види діяльності, маючи пряме відношення до інновацій, не охоплені списком. По-третє, вагомість кожного критерію в інноваційній діяльності у загальному переліку є різною, що не враховано при оцінюванні.

Специфіка вищої школи, багатогранність і багатоаспектність форм роботи ставлять особливі вимоги до оцінки ефективності інновацій. Необхідно визначити не лише економічну ефективність інновацій, але й всі види ефекту від їх впливу на навчальний процес, підвищення якості підготовки спеціалістів, зростання викладацької майстерності науково-педагогічного складу тощо. Оцінюючи ефективність інновацій, слід брати до уваги весь комплекс робіт, пов'язаних з навчальною, науковою, методичною діяльністю викладачів та студентів: проведення досліджень, підготовку докторів і кандидатів наук, винахідницьку й патентно-ліцензійну роботу, видавничу діяльність, науково-дослідну роботу студентів тощо.

То ж в цілому, враховуючи специфіку інноваційної діяльності у ВНЗ, на нашу думку, критеріальна оцінка ефективності інновацій потребує подальшого удосконалення.

Література

1. Астахова К. В. Розвиток інститутів освітньої сфери у трансформаційній економіці: дис... канд. екон. наук: 08.00.01 / Харківський національний ун-т ім. В.Н.Каразіна. – Х., 2007. – 196 арк.
2. Краснотуцька Н. В. Інноваційний менеджмент: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с.
3. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент. – М.: ЗАО «Бизнес-школа Интел-Синтез», 1998. – 600 с.
4. Инновации в науке, образовании и производстве: Сб. тр. / Санкт-Петербургский гос. технический ун-т / В.Г. Колосов (ред.), И.Л. Туккель (ред.). – СПб.: Издательство СПбГТУ, 2001. – 136с.
5. http://impuls.vstu.vinnica.ua/?news_id=395

Мельничук О.П., аспірант

Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАНУ,
м. Київ

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Успішна діяльність підприємства залежить від багатьох факторів, як внутрішніх, так і зовнішніх, серед яких і соціальна політика, і

екологія, і, звичайно, людський фактор. Справедливим буде відмітити, що саме людський фактор є першопричиною багатьох інших чинників впливу щодо інноваційного розвитку промислових, аграрних та інших державних та приватних підприємств. Тому саме від людського фактору, який проявляється на підприємстві в якості трудового потенціалу, – в значній мірі залежить діяльності самого підприємства. В цьому контексті на перший план виходить конкурентоспроможність трудового потенціалу.

Питання формування, використання, збереження та розвитку трудового потенціалу висвітлювали у своїх наукових працях провідні вчені держави, зокрема, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, М.І. Долішній, С. М. Злупко, Л.П. Керб, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісгор, В.В. Онікієнко, С.І. Пирожков, М.В. Семікіна, Л.В. Шаульська та інших.

Визначення рівня конкурентоспроможності власного трудового потенціалу для підприємства вкрай важливе стосовно прийняття стратегічних рішень щодо подальшого його розвитку. Адже тільки володіючи всеохоплюючою інформацією про трудовий потенціал, можливо своєчасно внести потрібні корективи для підвищення його якісних характеристик і забезпечити високий рівень конкурентоспроможності.

На нашу думку, серед основних і найважливіших показників конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства є:

- Освітній потенціал;
- Компетенція.

Освітній потенціал визначає конкурентоспроможність рівня освіченості, що першочергово впливає на формування та розвиток трудового потенціалу. Освітній потенціал через свою багатогранну природу розглядається на трьох рівнях:

- Перший рівень – це фонд освіти, тобто сукупність реальних затрат суспільства, які вплинули на функціонування загальної системи освіти. До фонду освіти відносять всю суму фінансових затрат, які були здійсненні в попередніх та поточному роках та уречевлених у наявних ресурсах діючої системи освіти та її випускниках [1].

- Другий рівень – самоосвіта та практичний досвід людини. Саме вони доповнюють та примножують існуючий рівень освітнього потенціалу до якісно нового.

- Третій рівень – нагромаджений досвід, який проявляє свою силу та міць завдяки національним традиціям, менталітету, моральним цінностям, які формувалися протягом попередніх періодів та поєднують у собі всю мудрість народу та нації.

Також слід підкреслити, що особливістю освітнього середовища сьогодення є його постійний рух, освіта сьогодні – це безперервний

процес, головний девіз якої – «освіта протягом всього життя». Сучасним фахівцям для того, щоб бути конкурентоспроможними і затребуваними на ринку праці потрібно постійно оволодівати новими знаннями, що викликане щоденними змінами у сучасному глобалізованому світі. Накопичення нових знань, вмінь та навичок (в тому числі і персоналом підприємства) має відбуватися постійно для того, щоб не залишитись осторонь головних та формуючих реальність процесів.

Новітні знання, вміння, навички та досвід їх застосування формують іншу головну детермінанту конкурентоспроможності трудового потенціалу, таку як компетенція. В період постіндустріального розвитку суспільства компетенція стає головним показником конкурентоспроможності трудового потенціалу, адже тільки освічена особистість, кваліфікований персонал чи підприємство, яке має висококваліфікованих працівників, можуть бути конкурентоспроможними на ринку праці, товарів та послуг. Лише за наявності таких якісних показників трудовий потенціал спроможний виконувати завдання на різних рівнях (держави, регіону, підприємства), які забезпечують інноваційний розвиток. Аналізуючи нинішню економічну ситуацію в державі, варто відмітити той факт, що за останні роки значно скоротився кількісний і якісний склад трудового потенціалу з причин соціальної його незахищеності, значних міграційних процесів, зменшення кількості виробництв товарів і послуг найвищого рівня, що і спричинило відтік висококваліфікованих фахівців. Як зворотня реакція – знизився рівень освітніх послуг і якість освіти в цілому, а необґрунтована політика формування державного замовлення на підготовку кадрів економічних, юридичних, технічних та інших спеціальностей ще більш негативно вплинула на розвиток трудового потенціалу регіонів країни. Великий потік абітурієнтів до основних промислових центрів держави та їх закріплення після закінчення вищих навчальних закладів на підприємствах цих центрів (навіть не за фахом) ще більше посилила і так складну ситуацію з конкурентоспроможністю трудового потенціалу регіональних підприємств, в тому числі і крупних, які донедавна були відомі і за кордоном своєю конкурентоспроможною продукцією.

За останні роки значно знизився престиж робітничих спеціальностей, що спричинило диспропорцію між попитом та пропозицією на ринку робітничих професій. Наявність достатньої кількості вакантних робочих місць за робітничими спеціальностями так і залишаються вільними через відсутність кваліфікованих та вмотивованих працівників. На нашу думку, на сучасному етапі розвитку держави вкрай важливо створення дієвого механізму

формування та залучення до роботи висококваліфікованих працівників, безперечно, у всіх сферах діяльності країни й особливу увагу слід приділити робітничим професіям, адже працівники за цими спеціальностями стають вагомим важелем розвитку діяльності підприємств в усіх галузях економіки.

Література

1. Анжела Бойко. Конкурентоспроможність освіти як показник її ефективності та якості// Вища Освіта України. – №3. – 2008 – С. 17-22.

Миценко В.І., к.п.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет

**АКТИВІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК
ІНШОМОВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ПРИ ПІДГОТОВЦІ
ЕКОНОМІСТІВ**

Зміни, що відбуваються в нашому суспільстві, привели до значного розширення закордонних контактів, забезпечили вільний доступ до світових досягнень у різних сферах діяльності. Бурхливий розвиток науки і техніки викликав значну потребу в обміні інформацією. Щорічно у світі проходить безліч міжнародних конференцій, зустрічей. Організуються міжнародні компанії. Зростає обсяг міжнародної торгівлі. До істотних характеристик сучасного етапу в розвитку нашої держави важливе місце надається розширенню й зміцненню міжнародних зв'язків і співробітництва з іншими країнами.

Всі ці зміни не могли не торкнутися економічної сфери. У торгово-економічній діяльності останнім часом спостерігається особливо інтенсивний розвиток міжнародних зв'язків.

Де активний обмін товарами й послугами, проводяться виставки, конференції, видається величезна кількість спеціалізованої літератури іноземною мовою, створюються веб-сторінки. Однак перекладачів, що спеціалізуються в цій області, катастрофічно не вистачає. На думку провідних спеціалістів в області вивчення іноземних мов, таких як Л.І. Ароніна, І.М. Бім, Г.А. Китайгородська, Є.І. Пассов й ін., необхідні фахівці, які вміють не тільки читати спеціальну літературу, але й спілкуватися іноземною мовою. Це, у свою чергу, підвищує вимоги до мовної підготовки фахівців у даній області.

На підставі цього можна сформулювати проблему практичного оволодіння навичками іншомовної комунікації фахівцями економічної сфери, зросла значимість більш якісного знання іноземної мови.

Розвиток науково-технічного прогресу ставить до фахівця з вищою

освітою підвищені вимоги. Сучасне уявлення про висококласного економіста містить у собі широкий спектр різного роду характеристик. Навички іншомовної комунікації є однієї з найважливіших у складовій професійного портрета фахівця даного профілю.

Іноземна мова в системі професійної підготовки студентів вузу, виконує кілька основних функцій: формування професійно значимих навичок комунікації й формування знань, що відносяться до професійної діяльності студента, а також підвищення загальнокультурного рівня освіченості фахівця в економічній сфері. Ступінь професійної майстерності випускника тісно пов'язаний зі здатністю фахівця орієнтуватися в зростаючому потоці інформації, з уміннями систематизації й відбору необхідної у професійній діяльності інформації, з навичками й уміннями професійного спілкування.

Всі наведені фактори вказують на необхідність перегляду місця й ролі іноземних мов у підготовці майбутніх економістів. Як показує практика, більшість випускників вузів не підготовлена до використання іноземної мови в професійній діяльності. Рівень розвитку навичок іншомовної комунікації залишається досить низьким. При цьому варто помітити несформованість учбово-пізнавальних мотивів у більшості студентів. Студенти, не усвідомлюють значимість іноземної мови й не вбачають перспектив використання в майбутній професійній діяльності, несерйозно підходять до її вивчення.

У зв'язку із цим, актуальним є пошук методів, що інтенсифікують процес навчання іноземній мові, прийомів, що активізують діяльність студентів на заняттях, засобів удосконалювання мовної підготовки майбутніх фахівців, застосування яких змогло б допомогти в рішенні розглянутих раніше проблем.

При тих обмежених засобах, якими ми володіємо на сьогоднішній день, ми змушені шукати форми, методи й засоби, які підвищили б ефективність навчання й разом з тим були б позитивно оцінені студентами. Вивчення літератури й специфіка діяльності підказали, що проблему допоможе вирішити методика, заснована на застосуванні ігрових методів, як найбільш гнучкої й мобільної системи підготовки, яка підвищує інтерес до занять й, отже, що підвищує мотивацію студентів і дозволяє в умовах дефіциту часу сприяти ефективному формуванню навичок іншомовної комунікації.

Аналіз методичної літератури й власні спостереження показали, що на заняттях з іноземної мови у неможливих вузах ігрові методи практично не застосовуються, або застосовуються в незначній кількості. В основному іноземна мова викладається граматико-перекладним методом, ігрові методи представлені лише імітаційними

іграми, в основному рольовими, проведеними на заключному етапі навчання іноземній мові, що на наш погляд недостатньо.

За останні роки було проведено більше роботи з покращення викладання іноземних мов у навчальних закладах різного типу. Збільшується кількість методичних досліджень, проведених на матеріалі вузів мовних спеціальностей. Ведуться пошуки більш ефективних методів навчання. Пропонується конкретний матеріал, опис прийомів роботи й організації діяльності студентів по засвоєнню або формуванню мовних умінь і навичок.

Зараз головною метою визначається практичне оволодіння іноземною мовою як засобом спілкування. Формування позитивних мотивів навчання може істотно підвищити ефективність навчання за рахунок активізації загальнофункціональних психічних механізмів мислення, пам'яті, імовірнісного прогнозування. При цьому розвиток мотивів повинен здійснюватися систематично й цілеспрямовано з урахуванням всіх характеристик цієї діяльності й всіх її компонентів.

Таким чином, в умовах розширення міжнародних зв'язків і потреби суспільства у фахівцях, що володіють іноземною мовою в сфері професійної комунікації, постає завдання пошуку, розробки й впровадження методів, що інтенсифікують процес навчання іноземним мовам, що активізують пізнавальну діяльність студентів вузу. У зв'язку із цим необхідно розробити технології ігрової діяльності, спрямованої на активізацію процесу формування навичок іншомовної комунікації як одного з компонентів професійної підготовки майбутнього фахівця в сфері економіки.

Насипайко Д.С., к.е.н., ст. викл., Резніченко О.О., викл.
Кіровоградський національний технічний університет

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ

Забезпечення ефективної діяльності підприємств та підвищення їх конкурентоспроможності є однією з важливих економічних проблем регіону. Особливе значення має динаміка та рівень соціальних параметрів як вимірників соціального прогресу, що оцінюють його ступінь та формують завдання щодо забезпечення суспільного прогресу та вимірюють ефективність проведених заходів. При цьому соціальні параметри мають не тільки вимірююче, а й оцінююче значення. У системі параметрів виділяються високі, середні й низькі з різним ступенем диференціації діапазону. До мікросоціальних параметрів слід віднести: вартість витрат підприємства з відновлення його людського капіталу, а саме: підвищення кваліфікації вже

прийнятих працівників; медичне обстеження; оплата лікарняних; витрати по охороні праці; добровільне медичне страхування, оплачене підприємством; оплата медичних і інших соціальних послуг за працівника; благодійна допомога соціальним інститутам тощо; параметри, які характеризують трудову сферу — робочий день, оплату праці, її безпеку. Тому актуальним є вирішення проблеми активізації діяльності малого бізнесу, якому властивий внутрішній потенціал розвитку, спроможність до адаптації в несприятливих умовах, і відтак його значення у подоланні наслідків світової фінансово-економічної кризи, підвищенні ефективності економіки, вирішенні соціальних проблем важко переоцінити.

Вагомий внесок у вивчення теоретико-прикладних аспектів ефективного функціонування підприємств, відновлення їх людського капіталу зробили такі відомі вітчизняні вчені, як: О. Амоша, С. Бандур, В. Близнюк, Д. Богиня, О. Бородіна, С. Вовканич, І. Гнибіденко, Н. Голікова, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, А. Колот, В. Куценко, О. Левченко, Е. Лібанова, О. Макарова, О. Новикова, В. Онікієнко, І. Петрова, У. Садова, Л. Семів, М. Семикіна, Н. Ушенко, Л. Шаульська та інші.

Метою статті є наукове обґрунтування сучасного стану розвитку малих підприємств.

Інноваційна реструктуризація великих і середніх підприємств супроводжуються вивільненням персоналу, і саме малий бізнес спроможний абсорбувати значне число безробітних, створити нові робочі місця, знизити напругу на ринку праці, та стабілізувати регіональні спільноти, надати шанси шляхи для обирання видів трудової діяльності на користь власного та суспільного добробуту, реалізуючи власні трудові здібності, навички.

Однак чинна державна політика не сприяє повній реалізації функцій малого бізнесу внаслідок вади та проблеми інституціонального забезпечення. Тому трансформаційні зрушення на ринку праці не призвели до формування бажаних параметрів малого та середнього підприємництва, про що свідчать його стан та тенденції розвитку (табл. 1).

Питома вага малих підприємств у загальному обсязі реалізованої продукції досягла у 2010 р. лише 14,2%, що значно менше, ніж у країнах ЄС, до того ж у 2009-2010 рр. ця частка зменшилася на 2,5 в.п., а питома вага у загальній кількості підприємств України у 2010 р. — 92,9%, хоча відповідно до стандартів ЄС останній параметр повинен становити більше 99% загальної кількості підприємств країни як одна з умов для вступу до ЄС.

Основні показники розвитку малих підприємств

Роки	Кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць	Кількість найманих працівників (штатні та позаштатні працівники) на малих підприємствах, тис. осіб	Частка найманих працівників на малих підприємствах у загальній кількості найманих працівників на підприємствах – суб'єктах підприємництва	Частка малих підприємств у загальному обсязі реалізованої продукції, робіт, послуг
2000	44	1709,8	15,1	8,1
2001	48	1807,6	17,1	7,1
2002	53	1918,5	18,9	6,7
2003	57	2034,2	20,9	6,6
2004	60	1928,0	20,2	5,3
2005	63	1834,2	19,6	5,5
2006	72	2158,5	23,5	18,8
2007	76	2154,3	23,7	18,1
2008	72	2156,8	24,3	16,3
2009	75	2067,8	26,0	16,7
2010	63	1992,5	26,3	14,2

Примітка. Складено за матеріалами Державного комітету статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Суттєве відставання української економіки і за кількістю малих підприємств на тисячу населення, причому не лише від розвинених країн, а й від країн з перехідною економікою. Так, в Україні цей показник у 2006-2010 рр. тримається на позначці 6,3-7,6 одиниць на тисячу осіб населення проти 74 – в США, 68 – в Італії, 49 – Японії, 35 – у Франції. Хоча, можливо, з урахуванням тіньової зайнятості та середнього бізнесу ці параметри наберуть більш привабливого з позиції обсягів господарської діяльності вигляду. Є незадовільною з позицій інноваційного типу ефективності перетворень на ринку праці і структура малого бізнесу за видами економічної діяльності, в якій домінує торговельно-посередницька діяльність та інші, найпривабливіші щодо можливості швидкого отримання значних доходів, види: медичні послуги, громадське харчування, юридична практика, транспортне обслуговування.

Принагідно зазначити, що при проведенні ринкової реструктуризації суб'єктів господарювання на низці підприємств з тим, щоб скоротити витрати підприємств, нові власники передавали на баланс місцевих адміністрацій суб'єкти соціальної інфраструктури – дитячі садки, заводські поліклініки, профілакторії як такі, що не приносять прибутку (яскравий приклад – повторна приватизація комбінату „Криворіжсталь”, перед якою було передано на баланс міста

усі об'єкти соціальної інфраструктури, які входили до власності зазначеного підприємства). Це не сприяло підтриманню в належному стані здоров'я персоналу, подоланню чи скороченню професійної захворюваності і відповідним чином позначилося статистичними показниками. У сукупності зазначене свідчить про необхідність зростання інвестицій не лише у накопичення професійних знань, але й збереження здоров'я.

Виникнення обмежень і загроз щодо відтворення людського капіталу підприємств пов'язано з такими чинниками: зростанням рівня структурного безробіття, повільними темпами переорієнтації промисловості на виробництво високотехнологічної продукції та предметів споживання; незадовільним екологічним станом середовища відтворення людського капіталу, значними перешкодами на шляху розвитку підприємництва, недосконалістю податкового та пенсійного законодавства; неспроможністю значної частини населення створювати робочі місця для самостійної зайнятості.

В Кіровоградській області великі промислові підприємства останнім часом або не працюють, або характеризуються низькою якістю роботи, скороченням темпів виробництва. Суттєвою проблемою є те, що робота Кіровоградської служби зайнятості не відповідає вимогам сьогодення. У січні-листопаді 2011 р. послугами обласної служби зайнятості скористалися 54,1 тис. незайнятих мешканців області, що на 3,7% більше, ніж у 2010 р. Це пояснюється тим, що на підприємствах відбувається процес звільнення працівників, закриття підприємницької діяльності, звільнення працівників у фізичних осіб-підприємців.

Недостатньо реалізовані перспективи самозайнятості населення та малого підприємництва у широкому спектрі видів економічної діяльності дають підстави зробити висновок щодо керованості перебігу подій на ринках праці регіонів та поступового зменшення диспропорцій зайнятості й упередження можливих соціальних загроз. Це дає змогу дійти висновків про наявність значних незадіяних ресурсів модернізаційних зрушень сфери реалізації людського капіталу – ринку праці, котрі слід залучити нині, в роки відновлення економічного зростання.

Література

1. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / [Бандур С. І., Заяць Т. А., Куценко В. І. та ін.] ; за заг. ред. Б. М. Данилишина. — 2-ге вид. доповн. і перероб. — РВПС України НАН України. — Черкаси : Брама-Україна, 2006. — 620 с.
2. Статистичний щорічник України за 2010 рік. — К.: Август Трейд, 2011. - 560 с.

**ДЕЯКІ ПИТАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ
РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО
МАШИНОБУДУВАННЯ УКРАЇНИ**

Особливістю сучасного етапу розвитку економіки України є посилення уваги до питань, що пов'язані з підвищенням ефективності функціонування її реального сектора і, перш за все, сільськогосподарського машинобудування як важливої умови забезпечення діяльності аграрних підприємств. Оцінюючи стан розвитку галузі, слід відзначити, що існуючі технології українських підприємств сільськогосподарського машинобудування є застарілими, якість продукції, що випускається, не завжди відповідає кращим міжнародним стандартам, спостерігається значний знос машин і устаткування, що призводить до втрати конкурентоспроможності. Так, вивчення руху товарів на національному ринку техніки дозволяє зробити висновок про те, що на ньому майже 75% представленого асортименту продукції - це техніка іноземного виробництва. Аналіз даних про експорт вітчизняної аграрної техніки, свідчить, що обсяг його майже в п'ять разів менший, ніж імпорт [4]. Ситуація ускладнюється ще й тим, що зі вступом до СОТ Україна приєдналась до угоди «Сільськогосподарська техніка», за якої вона має запровадити нульове мито на імпортні сільгоспмашини та відмовитися від програм підтримки заводів сільськогосподарського машинобудування. Враховуючи обставини, які склалися в галузі, можна стверджувати про необхідність на сучасному етапі більш активної участі держави в її оздоровленні, спрямованої на подолання кризової ситуації в машинобудуванні для АПК та розробки стратегії його розвитку. Тож, на нашу думку, з огляду на вище зазначене, тема дослідження потребує подальшого розгляду.

Теоретичні та практичні аспекти державного регулювання розвитку сільськогоспмашинобудування в різні періоди досліджено такими науковцями, як Я.К Білоуськом, О.Д. Витвицькою, Г.М. Підлісецьким, В.Л. Товстопятом, Л.М. Фільштейном та ін. Однак, в силу відсутності досконалої системи регулювання розвитку підприємств машинобудування для аграріїв, виникає потреба подальшого поглиблення досліджень в даному напрямку.

Метою статті є виявлення основних шляхів державної участі у розвитку галузі сільськогосподарського машинобудування України для забезпечення підвищення її конкурентоспроможності.

Здійснення Україною поступового переходу до ринкової економіки

вимагає позитивних змін у виробництві техніки для агропромислового комплексу. Проте склалась така ситуація, що між тим, галузь сільськогосподарського машинобудування знаходиться у скрутному стані. Про це свідчать наступна інформація: в 2010 році обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг) в галузі становив 3,3 млрд.грн, що становить менше 20% реальних потреб аграрного сектору [3]. Значний спад виробництва техніки в свою чергу призвів до зниження забезпеченості сільськогосподарських підприємств машинно-тракторним парком. Так, кількість тракторів усіх марок зменшилась до 47,4% від рівня реальних потреб, зернозбиральних комбайнів – до 50,2%, сівалок – до 54,8%, доільних установок – до 32,4% [2]. Отже, аграрний сектор має потребу в техніці, а вітчизняне машинобудування не спроможне її задовольнити. Тому, очевидним є те, що важливою умовою прискореного функціонування галузі є її державна підтримка.

В нормативній літературі, нами виявлено, що розвиток АПК має бути одним із пріоритетних напрямків розвитку країни, а відповідно і відновлення функціонування сільськогосподарського машинобудування. Державна підтримка галузі виробництва сільськогосподарської техніки в Україні регулюється Законами України «Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року», «Про систему інженерно-технічного забезпечення агропромислового комплексу України», «Про стимулювання розвитку вітчизняного машинобудування для агропромислового комплексу», Постановою КМУ «Про затвердження Державної цільової програми реалізації технічної політики в агропромисловому комплексі на період до 2015 року» та іншими нормативними документами. Прискорення розвитку галузі залежить від повного виконання Державної Програми розвитку вітчизняного машинобудування агропромислового комплексу до 2015 року, а також Програми реалізації технічної політики на селі, що розробляються в даний час.

Відповідно до регламентуючих документів галузі, основними завданнями на теперішньому етапі визначено: здійснення структурної перебудови галузі шляхом створення промислово-фінансових об'єднань на кооперативних засадах, підвищення спеціалізації інтегрованих підприємств і посилення їх конкурентоспроможності; технічне та технологічне переоснащення підприємств галузі сучасним швидко переналаджуваним обладнанням для щорічного нарощення потужності виробництва нових технічних засобів для агропромислового комплексу з використанням високоякісних конструкцій, прогресивних матеріалів, досконалої механіки та електроніки; створення і впровадження у виробництво новітньої елементної бази сільськогосподарського машинобудування, розширення номенклатури продукції, забезпечення обслуговування

технічних засобів; сприяння формуванню і розвитку внутрішнього та освоєння зовнішнього ринку сільськогосподарської техніки; удосконалення нормативно-правової бази з регулювання фінансового, матеріально-технічного забезпечення галузі машинобудування для агропромислового комплексу, підтримки державою захисту вітчизняного товаровиробника [1].

Як показали наші дослідження, на сучасному ринку сільгосптехніки домінує продукція китайського, польського, білоруського виробництва. Тому, через те що вітчизняній техніці дуже важко конкурувати навіть із вживаними аналогами зарубіжного виробництва, безсумнівним є те, що у процесі відродження сільськогосподарського машинобудування не обійтися без введення протекціоністських заходів.

Опираючись на вищезазначене, ми вважаємо, що передумови успішного функціонування галузі машинобудування для агропромислового комплексу лежать у площині: формування державного замовлення на продукцію вітчизняних підприємств сільськогосподарського машинобудування, забезпечення підписання ф'ючерсних контрактів між аграріями та вітчизняними виробниками відповідної техніки, передбачення коштів в державному бюджеті на здешевлення кредитів для сільгоспвиробників на придбання вітчизняної техніки та визначення відповідного механізму кредитної підтримки, розробки програми стимулювання експорту продукції підприємств сільськогосподарського машинобудування, розробки заходів щодо регулювання імпорту аграрної техніки в рамках механізмів СОТ (Україна має правові можливості ввести певні обмеження для ввезення техніки, аналоги якої виробляються в Україні), звільнення від ПДВ та ввізного мита імпорт технологій та обладнання для реконструкції та модернізації вітчизняних підприємств сільгоспмашинобудування, максимального стимулювання розвитку цих підприємств через залучення інвестицій в модернізацію та нарощування виробництва, створення мережі сервісних центрів післяпродажного обслуговування сільськогосподарської техніки вітчизняного виробництва.

Література

1. Державна програма розвитку вітчизняного машинобудування для агропромислового комплексу на 2007-2010 роки (Постанова Кабінету Міністрів України № 1181 від 26 вересня 2007 р.)
2. Розвиток аграрного виробництва як передумова забезпечення продовольчої безпеки України. К.: НІСД, 2011. – 39 с.
3. Сільське господарство України 2010. Статистичний збірник. [Електронний ресурс]. – доступний з <http://ukrstat.gov.ua>
4. Сільськогосподарське машинобудування: бути чи не бути?/ Я.К. Білоусько, В.Л. Товстопят. – К.: ННЦ ІАЕ, 2010. – 160 с.

НАВЧАННЯ ТА АДАПТАЦІЯ, ЯК АСПЕКТ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Найважливішим засобом професійного розвитку персоналу є професійне навчання – процес безпосередньої передачі нових професійних навичок чи знань працівникам організації. Важливим етапом підвищення ефективності праці є професійна орієнтація працівників і адаптація їх у колективі. Професійна орієнтація полягає у найдоцільнішому застосуванні кваліфікації, досвіду і знань працівника. З огляду на масштаб інформації, яку надають працівнику, професійну орієнтацію поділяють на загальну та спеціальну.

Загальна професійна орієнтація полягає в ознайомленні новачка з організацією загалом: видами діяльності, організаційною побудовою, асортиментом продукції(послуг),споживачами, перспективами розвитку, традиціями, пріоритетами, нормами взаємовідносин, оплатою праці, режимом праці і відпочинку, вимогами щодо охорони праці й техніки безпеки, вирішенням побутових питань та ін.

Спеціальна орієнтація стосується підрозділу, у якому буде задіяний новий працівник. З цією метою йому надають таку інформацію: цілі, технологія і особливості діяльності підрозділу; зв'язки підрозділу з іншими виробничими й управлінськими підрозділами; персональні обов'язки працівника; відповідальність; умови праці та її оплати; перспективи службового зростання тощо. Професійна орієнтація дає змогу усвідомити працівнику власне місце і місце свого підрозділу в загальній структурі організації, швидко освоїти посадові обов'язки, сформувати відчуття єдності з іншими співробітниками.

Адаптація. Вона полягає в увазі до працівника на перших порах його роботи в організації, пересторозі від невластивих культурі організації вчинків.

За рівнем адаптації розрізняють первинну і вторинну, а за спрямованістю – професійну, психофізіологічну і соціально-психологічну.

Первинна адаптація стосується осіб, які не мають трудового досвіду. Новачку бажано призначити наставника з досвідчених працівників організації, який стежитиме за його діями, пояснюватиме правила поведінки на виробництві і в колективі, остерігатиме від неправильних вчинків, допомагатиме виправляти помилки.

Вторинна адаптація, як правило, не потребує призначення спеціального наставника, оскільки людина вже має певний життєвий і професійний досвід. Адаптації такого працівника сприяє

безпосередній керівник, цікавлячись справами у новачка, вивчаючи в його проблеми, допомагаючи їх вирішувати.

Професійна адаптація – це досконале освоєння професії, її тонкощів, специфіки, набуття необхідних навичок, способів і прийомів ефективного виконання обов'язків.

Психологічна адаптація полягає в пристосуванні до умов праці, режиму праці й відпочинку, до особливостей використання психофізичних якостей працівника у процесі роботи.

Соціально-психологічна адаптація охоплює пристосування до колективу, керівників і колег, інші параметри, що відображають систему взаємовідносин між людьми у процесі спільної праці.

Адаптація працівника сприяє виникненню почуття спільності з іншими співробітниками, усвідомленню, свого місця у вирішенні завдань організації і, як наслідок, підвищенню продуктивності праці новачка.

Навчання. Організація має піклуватися про підвищення якості працюючих. Для цього недостатньо набору та добору кваліфікованих і здібних працівників. Потрібно розробляти програми систематичного навчання й підготовки, допомагати розкриттю їхніх можливостей в організації. Метою навчання є забезпечення організації достатньо кількістю людей з навичками та здібностями, необхідними для досягнення цілей організації.

Особливої уваги потребує навчання керівників. Систематичні програми навчання найчастіше використовують для підготовки керівників до службового просування. Керівництво повинно спочатку оцінити здібності своїх менеджерів, потім на підставі аналізу змісту роботи встановити, які здібності та навички потрібні для виконання обов'язків на лінійних і функціональних посадах в організації. Це дає змогу виявити, хто з керівників найпридатніший для роботи на певній посаді, а хто потребує навчання й перепідготовки. Після цього розробляють програму й графік підготовки конкретних осіб для можливого просування чи переведення на інші посади.

Підготовка керівних кадрів здійснюється шляхом проведення лекцій, дискусій у складі невеликих груп, розбору конкретних ділових ситуацій, вивчення літератури, проведення ділових ігор і рольового тренінгу. Варіантами цих методів є щорічні курси та семінари з проблем менеджменту.

Ефективним методом є службова ротація кадрів. Пересуваючи керівника низового рівня з відділу у відділ на термін від трьох місяців до одного року, організація ознайомлює його з усіма аспектами діяльності. При цьому молодий менеджер може виявити проблеми різних відділів, усвідомити необхідність координації, спостерігати неформальні взаємозв'язки між цілями різних підрозділів. Такі знання

необхідні для успішної праці на більш високих посадах, але особливо корисні для керівників низових рівнів ієрархії.

Професійне навчання підготовляє працівника до виконання різних виробничих функцій, що традиційно асоціюються з визначеною посадою. Протягом свого професійного життя людина, як правило, займає не одну, а кілька посад. Така послідовність посад називається професійною кар'єрою.

Література

1. Андрусенко Т. Организационная культура в контексте управления знаниями. Журнал // Корпоративне системи.-2006.-№ 5. С.45-47
2. Власова А., Левицькі Ж. Еволюція концепції управління людськими ресурсами// Києво-Могилянська Бізнес Студія. – 2004.- №7. – С. 57-61.
3. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.; «Кондор». – 2003. №3 – С. 296.
4. Организационная культура и стратегическая устойчивость бизнеса: пути капитализации «человеческого потенциала». – //www. Mamba.ru.
5. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002.- 351 с.

Нісфоян С.С., аспірант, Лук'яненко С.В., ст. гр. БП-08-1
Кіровоградський національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В БУДІВНИЦТВІ

У ринкових умовах господарювання суттєво змінюється роль працівника, який з пасивного виконавця перетворюється на активного учасника виробництва, може і бажає брати участь в управлінні, у прийнятті рішень не лише тактичного, а й перспективного значення. Людський чинник стає головним фактором виробництва, а витрати на персонал, на його розвиток вважаються першочерговими інвестиціями підприємств [1].

Інвестиції в персонал відіграють важливу роль у розробленні виробничих та соціальних показників, самої стратегії розвитку організації. Питома вага витрат підприємств на персонал у собівартості продукції та послуг має виражену тенденцію до зростання. Цю тенденцію обумовлюють такі фактори:

– упровадження нової техніки і технології, які ставлять більш високі вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників, збільшують витрати на розвиток персоналу;

– зміни законодавства у сфері трудового права, загальнообов'язкового державного соціального страхування, законодавства про зайнятість населення обумовлюють появу нових тарифів на соціальне страхування;

– реформування оплати праці спрямоване на підвищення рівня

номінальної та реальної заробітної плати.

У цьому зв'язку великого значення набувають економічні аспекти розвитку персоналу організації, заходи щодо забезпечення більш раціонального використання коштів роботодавця на зазначені цілі. Економічні аспекти розвитку персоналу безпосередньо також пов'язані з підвищенням ефективності інвестування працівником свого розвитку.

Проблеми інвестування у розвиток людини, працівника знайшли своє відображення в концепції людського капіталу. З позиції теорії людського капіталу доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Можна значно підвищити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту і професійну підготовку, здоров'я, культуру, збільшуючи тим самим власний (приватний) людський капітал [2].

Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується шляхом інвестування (за рахунок обмеження поточного споживання) і приносить тривалий економічний ефект.

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 бувають різних видів. Передусім це, звичайно, витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т. ін. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і, напевно, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує працівників, які стають кваліфікованішими і продуктивнішими. Витрати на охорону здоров'я мають також велике значення. Добре здоров'я — результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування та поліпшення життєвих умов — продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці. Нарешті, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю, збільшуючи тим самим результати використання свого людського капіталу. Крім названих вище, відповідно до основних активів людського капіталу, до інвестицій відносять також витрати на пошук економічно значимої інформації, виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал) та ін.



Рис. 1. Класифікація прямих матеріальних витрат на розвиток персоналу

Отже, всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, розглядаються нами як інвестиції в людський капітал [3].

Прямі матеріальні витрати на розвиток персоналу багатогранні і складні. Тому класифікація цих витрат може сприяти розгляду їх конкретних напрямів з різних точок зору і на цій основі забезпечувати більш цілеспрямований характер управління розвитком персоналу організації.

Класифікаційними ознаками прямих витрат на розвиток персоналу є: фази відтворення робочої сили, рівень інвестора, цільове призначення витрат, джерела фінансування, характер витрат, час відшкодування витрат, обов'язковість витрат, доцільність збільшення чи скорочення витрат. Класифікація прямих матеріальних витрат на розвиток персоналу наведена на рис. 1.

Основні витрати організації на розвиток персоналу припадають на фазу використання робочої сили. Планування й організація розвитку персоналу й контроль за цим процесом розглядаються як опорна підсистема стратегічного управління організації, засіб досягнення її перспективних та поточних цілей через формування освіченого, висококваліфікованого, а отже конкурентоспроможного на ринку праці робітника, фахівця з вищою освітою та керівника, відповідальних за свою справу. [2]

Література

1. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
3. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.

Орлова А.А., асист.

Кіровоградський національний технічний університет

МОТИВАЦІЯ ДО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ В УКРАЇНІ: ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ І ПРИОРИТЕТІВ

В сучасних умовах розвитку економіки, орієнтованої на новітні досягнення науки і техніки, відповідність потребам національної економіки, завданням її інноваційного розвитку та постійної модернізації, висококваліфіковані робітничі кадри стають першочерговою потребою виробництва. Проте сучасний стан

професійного навчання не в змозі задовольнити зазначеними характеристиками. За показниками якості, кількісно-структурними параметрами існуюча система професійного навчання не задовольняє не лише перспективним, а й сучасним потребам національної економіки. Внаслідок цього, сфера професійного навчання найчастіше розглядається науковцями в контексті диспропорцій, зокрема між попитом та пропозицією робітничих кадрів, що виникає внаслідок незбалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг. Віддаючи належне зазначеній проблемі, вважаємо доцільним звернути увагу на інший аспект – мотивацію суб'єктів системи професійного навчання.

Огляд вітчизняної економічної літератури свідчить про те, що зазначену проблему вивчали Д. Богиня, О. Грішнова, А. Колот, Л. Лісогор, С. Мельник, В. Онікієнко, І. Петрова, Т. Петрова, М. Семикіна. Водночас, не дивлячись на широке коло досліджень проблем мотивації персоналу, недостатню увагу приділено питанням мотивів населення для отримання робітничої професії, мотиваційних пріоритетів роботодавців та держави.

Наявність зазначеної проблеми призводить до необхідності аналізу феномену мотивації у тій її частині, яка відноситься до професійного навчання, підготовки робочої сили до трудової зайнятості та досягнення ефекту від її використання за реальних умов виробництва товарів та послуг.

У процесі дослідження нами було визначено основні мотиваційні пріоритети особистості, роботодавця та держави, що дало змогу в подальшому сформулювати відповідні профілі мотиваційних пріоритетів. Для прикладу наведемо схему формування профілю мотиваційних пріоритетів особистості.

З цією метою серед мотивів, якими визначається мотиваційний профіль особистості, нами були виокремлено наступні:

- мотиви вибору професії (престижність професії, інтерес до неї, схильність до певних видів професійної діяльності);

- мотиви вибору потенційного місця роботи (репутація підприємства, стратегія його розвитку, розвиток корпоративної культури, ставлення до персоналу на підприємстві, умови та режим праці, привабливість робочого місця, наявність компенсаційного соціального пакету, оцінка достатності кваліфікації, рівня освіти, досвіду, знань, умінь, навиків, стану здоров'я для виконання професійних обов'язків);

- мотиви до праці (можливості отримання матеріальних благ, необхідних для задоволення особистих потреб і забезпечення добробуту для членів своєї родини; можливості задоволення потреб у спілкуванні; усвідомлення можливості приносити користь суспільству, допомагати іншим людям).

Апріорі передбачуваними вважалися мотиви професійного навчання, що в наукових дослідженнях висвітлюються найбільш часто. Це:

- висока очікувана заробітна плата після отримання сертифікату про освіту;
- можливість прояву самостійності та кар'єрного зростання у майбутньому;
- збільшення шансів досягнути особистих життєвих цілей;
- кращі шанси для умов виховання своїх дітей та добробуту своєї родини.

Ці та інші мотиви нами внесено вихідними до методики визначення мотиваційного профілю особистості для етапу вибору професії, ілюстрованої рисунком 1.

Методика передбачає формування оцінок щодо мотивів вибору професії (внутрішніх індивідуально значимих, внутрішніх соціально значимих, зовнішніх позитивних та зовнішніх негативних), представлення яких шкалою 0-10 (0 – відсутність переваги вибору; 10 – найбільша перевага вибору) дозволяє здійснити розподіл за групами мотивів (у представленому таблиці варіанті – на користь внутрішніх індивідуально значимих мотивів; сумарне значення 41 проти 20, 27 та 12 за іншими групами мотивів) та сформувати відповідний цим даним мотиваційний профіль (рис. 1).

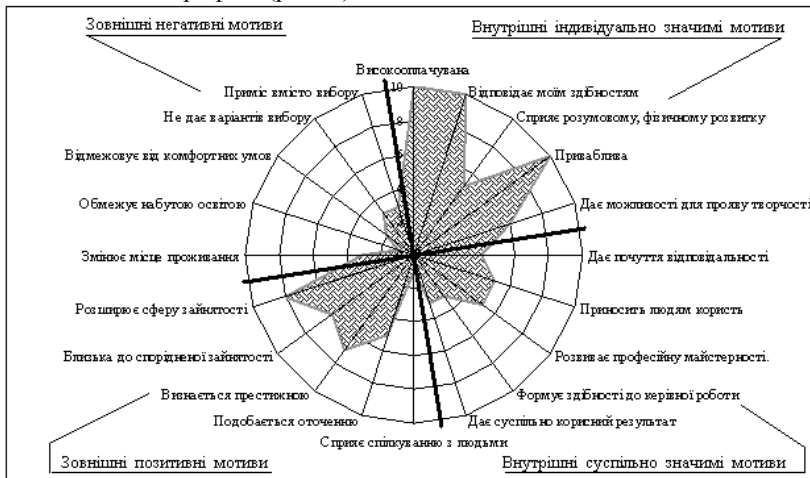


Рис. 1. Мотиваційний профіль особистості на етапі вибору професії.

Звернення до переліку професій дозволяє зупинити вибір на тих із них, які найбільше відповідають контуру мотиваційного профілю, отже, найбільш прийнятні для вибору місця професійного навчання і

самої професії. Зауважимо, що існує можливість виокремлення контуром як кожного мотиву окремо, так і їх груп (по п'ять мотивів у кожній). Групи систематизовано за ознаками належності до внутрішній індивідуальних чи соціальних мотивів, зовнішніх позитивних та негативних мотивів.

Аналогічним способом формуємо мотиваційний профіль роботодавця з урахуванням вимог щодо професійних якостей претендента на заняття вакантного робочого місця та мотиваційний профіль спонукань державою дій щодо забезпечення умов для здобуття населенням професійної освіти.

Таким чином, проведене дослідження дало змогу сформувати та співставити «профілі мотиваційних пріоритетів» осіб, що отримують робітничу професію, суб'єктів господарювання, зацікавлених у професійній підготовці працівника підприємства держави, зацікавленої у зростанні рівня професійної підготовки громадян країни, що наочно продемонструвало їх неоднозначність та відсутність єдності мотивів суб'єктів системи професійного навчання з метою ефективного її функціонування.

З огляду на все вищезазначене, виникає необхідність узгодження та збалансованості мотивацій на різних економічних рівнях з участю держави як передумови забезпечення ефективної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів. В подальшому на основі визначених мотиваційних пріоритетів реальним видається створення рекомендації щодо підвищення ефективності професійного навчання.

Література

1. Мельник С., Коропець П. Мотивація до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів / С. Мельник., П. Коропець // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 4.
2. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 26-34.
3. Семикіна М. Потреби, інтереси і ціннісні орієнтації як найважливіші елементи мотиваційного механізму / М. Семикіна // Стратегія економічного розвитку України: Наук. зб. – К.: Київський нац. економ. ун-т, 2001. – Вип. 7 – С. 93 – 99.

Пасека С.Р., к.е.н., доц., старший науковий співробітник
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: АНАЛІЗ, ТЕНДЕНЦІЇ, ПЕРСПЕКТИВИ

Постановка проблеми. Формування ринкових умов господарювання в Україні на фоні загострення міжнародної

конкуренції об'єктивно вимагають кардинально змінити підходи до чинників економічного зростання вітчизняної економіки. Економічна думка свідчить, що пріоритетним чинником економічного зростання та інноваційного розвитку кожного регіону є передусім, працюючі в даному регіоні люди із певним запасом здоров'я, знань, соціального і трудового досвіду, компетенцій, навичок, характерними моральними, трудовими цінностями, соціальними зв'язками, традиціями, ментальністю, культурою праці, особливостями спілкування та громадського розвитку. Іншими словами, йдеться про соціально-трудоваий потенціал, необхідність його постійного розвитку, збагачення сучасними освітньо-професійними характеристиками, вміннями на інноваційних засадах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Огляд вітчизняних наукових джерел свідчить, що упродовж останніх років провідні українські науковці, зокрема І.Бережна, О.Грішнова, А.Колот, Е.Лібанова, К.Міхуринська, В.Новіков, О.Новікова, В.Онікієнко, І.Петрова, С.Пирожков, У.Садова, Л.Семів, М.Семикіна, А.Чухно, Л.Шаульська [1, 2, 4, 5] з тривогою відмічають кризову ситуацію у стані соціально-трудоваого потенціалу України, диспропорції та розбалансованість його розвитку у переважній більшості регіонів. Наукові уявлення про соціально-трудоваий потенціал, його трактування, структуру, сутність інноваційного розвитку залишаються неоднозначними. Разом з тим, висновки вчених у публікаціях зводяться до думки, що побудова економіки знань потребує усвідомлення того, що пошук невикористаних можливостей економічного зростання слід вести у площині інноваційного розвитку соціально-трудоваого потенціалу регіонів України, усвідомлення потреби знаннеорієнтованого розвитку населення, засвоєння інноваційної культури.

Постановка завдання. Метою нашого дослідження є визначення провідних тенденцій, які впливають на інноваційний розвиток соціально-трудоваого потенціалу.

У контексті поставленої мети були визначені такі завдання:

- оцінити місце України у світовому інноваційному розвитку та визначити рейтинги України за складовими Глобального індексу конкурентоспроможності;
- визначити місце України за рівнем освіти та якістю людських ресурсів, а також рейтинги України серед деяких країн Європи за індексами «інноваційна система» та «освіта і людські ресурси»;
- провести моніторинг зайнятого та безробітного населення, враховуючи гендерні ознаки за показниками «освіта та людські ресурси»;
- виявити динаміку відповідності різних професійних груп економічно активного населення потребам продуктивної зайнятості, які повинні враховуватись державними програмами розвитку

соціально-трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Незважаючи на загальні умови і закономірності, характерні для України в цілому (демографічна криза, загострення соціально-економічних, екологічних проблем, наявність безробіття, складності фінансування освіти, науки, культури, низькі доходи більшості працюючих тощо), кожному її регіону притаманне специфічне поєднання чинників, які впливають на якість соціально-трудового потенціалу, передусім, стан здоров'я, рівень знань, соціального і трудового досвіду, компетенцій, практичних навичок населення, домінуючі цінності, соціальні зв'язки, культуру [1, 2, 5]. В процесі аналізу нами було вивчено стан соціально-трудового потенціалу України та її регіонів через призму завдань модернізації української економіки та суспільства, переходу на інноваційну модель розвитку. Важливо було з'ясувати, в якому напрямі змінюється компонентна структура соціально-трудового потенціалу, чи відповідає зміст таких змін стратегії інноваційного розвитку, яке місце у світі займає Україна за цими показниками.

Аналіз довів, що упродовж тривалого періоду Україна дуже повільно переходить від стадії розвитку, керованої факторами «дешева сировина» та «некваліфікована робоча сила», до стадії розвитку, керованої ефективністю – «ефективність ринків та інституцій», «захищеність власності» тощо.

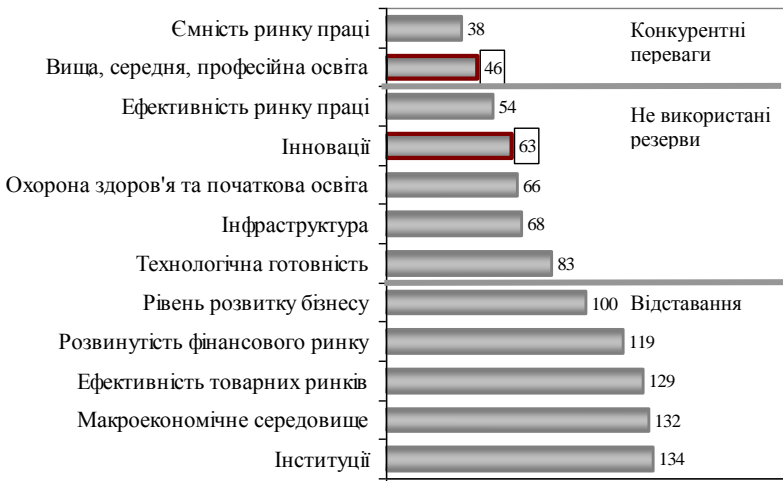


Рис. 1. Рейтинги України за складовими Глобального індексу конкурентоспроможності (2010-2011 рр.). Побудовано за джерелом [6].

За результатами аналізу, за оснащеністю новими технологіями Україна знаходиться на 83-й сходинці у рейтингу 133 країн світу; за

індексом «інновації» у рейтинг у 2010-2011 рр. знизився до 63-го місця (рис. 1), що спричинено погіршенням показників інноваційної спроможності (37-е місце), якості науково-дослідних інститутів (68-е місце), взаємозв'язків університетів з промисловістю у сфері досліджень і розвитку (72-е місце), державних закупівель новітніх технологій і продукції (112-е місце). За показником «інновації» Україна за цей час поступилася 11-ма сходинками іншим країнам світу, за інноваційною спроможністю – опустилася на 6 сходинок, за якістю науково-дослідних інститутів – на 20, за видатками на дослідження і розвиток – на 17, за взаємозв'язками університетів з дослідженнями і розвитком – на 23, за державними закупівлями новітніх технологій і продукції – на 58.

Подібний стан речей є прямим свідченням недосконалості системи державного регулювання розвитком соціально-трудового потенціалу, нездатності системи управління реагувати навіть на усталені тренди, що вказують на погіршення ситуації. Зрушення на сходинку нижче в частині наявності вчених та інженерів, як і кількості патентів, отриманих у США, зайве підкреслює відмічену обставину, засвідчуючи як наявність потенційних можливостей до позитивних зрушень, так і відсутність стимулів активізувати інноваційну активність, що позначається не лише на показниках Глобального індексу конкурентоспроможності, а й на низці суміжних показників, один з яких – Індекс економіки знань.

Уявлення про динаміку складових індексу «інновації» для України дає табл. 1.

Таблиця 1
Динаміка складових індексу «інновації» для України (2008-2011 рр.)

	2008-2009 рр.		2009-2010 рр.		2010-2011 рр.	
	рейтинг (134 країн)	бал (1-7)	рейтинг (133 країн)	бал (1-7)	рейтинг (134 країн)	бал (1-7)
Інновації	52	3,4	62	3,21	63	3,11
Інноваційна спроможність	31	3,8	32	3,7	37	3,5
Якість науково-дослідних інститутів	48	4,2	56	3,9	68	3,6
Видатки компаній на дослідження і розвиток	52	3,3	68	3,0	69	3,0
Взаємозв'язки університетів з промисловістю у сфері дослідження	49	3,6	64	3,5	72	3,5
Державні закупівлі новітніх технологій і продукції	54	3,7	85	3,3	112	3,1
Наявність вчених та інженерів	54	4,4	50	4,4	53	4,3
Кількість патентів, отриманих у США (на 1 млн. населення)	65	0,3	64	0,5	64	0,4

Побудовано автором за джерелом [6].

Частина I

Індекс економіки знань оцінюється Інститутом Світового банку шляхом узагальнення результатів різних міжнародних експертних обстежень та офіційної статистики зі 109 структурних та якісних показників і формується з таких індексів: економічний та інституційний режим для інновацій; інноваційна система; освіта та професійні навички населення; інформаційно-комунікаційна інфраструктура. Україна за цим індексом посідає 51-е місце серед 146 країн (див. табл. 2, побудовану за джерелом [6]).

Таблиця 2

Індекс економіки знань в деяких країнах Європи (2009-2010 рр.)

	Індекс економіки знань	Місце країни у рейтингу	Місце країни за складовими індексу			
			Економічні стимули та інституції	Інноваційна система	Освіта і людські ресурси	Інформаційно-комунікаційні інфраструктура
Данія	9,52	1	2	5	1	9
Швеція	9,51	2	8	2	7	2
Фінляндія	9,37	3	10	3	3	16
Великобританія	9,10	7	12	11	15	6
Німеччина	8,96	12	14	18	19	5
Естонія	8,42	21	20	36	22	12
Ізраїль	8,01	26	26	9	42	39
Литва	7,77	31	31	45	17	29
Польща	7,41	37	37	38	29	42
Румунія	6,43	47	45	60	48	54
Україна	6,00	51	80	56	26	62
Росія	5,55	60	127	41	38	54
Туреччина	5,55	61	44	55	87	75
Казахстан	5,05	72	70	92	39	79
Білорусь	4,93	73	137	58	30	80

За рівнем освіти та якістю людських ресурсів Україна оцінена 26-ю позицією (близько до позицій Естонії, Польщі, Білорусі), за інноваційною системою 56-ю (близько до позицій Литви, Румунії, Туреччини, Білорусії), за розвитком інформаційно-комунікаційної інфраструктури 62-ю (близько до позицій Румунії, Росії), за економічними стимулами та інституціями – 80-ю позицією (близько до позиції Казахстану) 146-ти позиційної рейтингової шкали (рис. 2). Переважна більшість позицій вказують на наявність невикористаних резервів, які бажано віднайти та застосувати, користуючись перевагами позиції «освіта та людські ресурси».

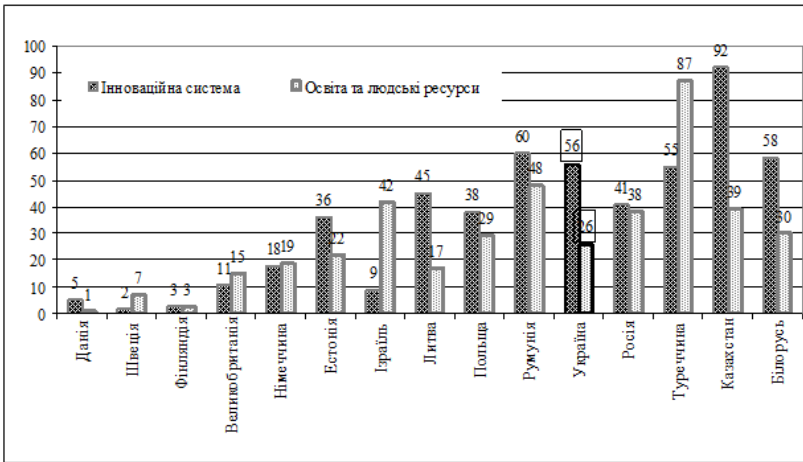


Рис. 2. Рейтинги України серед країн Європи за індексами «інноваційна система» та «освіта і людські ресурси». Побудовано за даними табл.2 на основі джерела [6].

За допомогою загального інноваційного індексу Європейського інноваційного табло у 2010 р. порівняно спроможність країн Євросоюзу, США, Японії та деяких інших країн здійснювати інновації, користуючись оцінкою: людських ресурсів, відкритості та привабливості дослідницької системи, фінансових можливостей, рівня інвестиційної активності підприємств, партнерства, інтелектуальної власності, економічної ефективності. Оцінки згруповано у три блоки – «система ресурсного забезпечення», «інноваційна активність підприємств», «результативність науково-технічної та інноваційної діяльності». За інноваційним індексом Україна знаходиться в останній (четвертій) групі – групі країн, що «наздоганяють» (рис. 3), знаходячись на рівні Росії, Болгарії, Хорватії. Відставання від інших країн складає: від країн «лідерів» – близько 3 разів, країн «послідовників» – близько 2 разів, країн з «помірними» інноваціями – близько 1,5 разів (рис. 3).

Враховуючи окреслене, можна стверджувати, що подальші перспективи прогресивного соціально-економічного розвитку слід пов'язувати зі змінами показника «освіта та людські ресурси». Йдеться, передусім, про підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня населення, підвищення інноваційної активності працівників, що відкрило б нові можливості для піднесення конкурентоспроможності виробництва товарів та послуг, дозволило б вивести країну у коло конкурентоздатних держав світу, забезпечило суспільству добробут, якого воно заслуговує.

Частина I

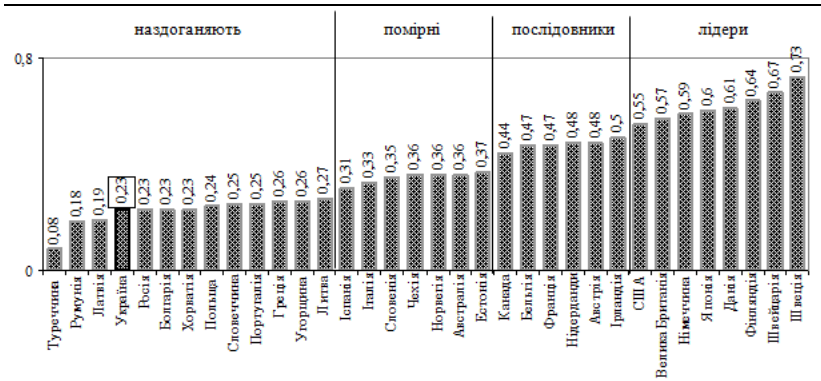


Рис. 3. Упорядкування деяких країн світу за значення «Загального інноваційного індексу». Побудовано за даними джерела [6].

Розглянувши показник рівня освіти зайнятого та безробітного населення, аналізуючі гендерні ознаки освіти, можна зазначити, що рівень освіти економічно активного населення України у віці 15-70 років є досить високим: 25,8% (кожен четвертий) цієї категорії населення має повну вищу освіту (майже кожен четвертий), 20,5% – неповну вищу освіту (майже кожен п'ятий), 44,9% (майже половина) – повну загальну середню освіту. Близьким до цього за рівнем освіти є розподіл, який стосується як зайнятих, так і безробітних. Деяка інша картина спостерігається з урахуванням гендерного аспекту. Серед чоловіків вищу, як і неповну вищу, освіту мають на 5% менше економічно активних, ніж серед жінок, але майже на 15% більше тих, хто має повну загальну середню освіту. Тож за цим показником випереджаючі позиції мають жінки. Щодо поселень (міських, сільських), то випереджаюче місце належить мешканцям міст, де майже на 22% більше економічно активного населення з повною вищою освітою, на 10% – з неповною вищою освітою, та на 20% менше (порівняно з сільською місцевістю) тих, хто має повну загальну середню освіту.

Отже, в міських поселеннях концентрується більша частина економічно активного населення з вищою освітою – повною та неповною.

Моніторинг показав, що за 10 останніх років серед економічно активного населення віком від 15 до 70 років на 31,5% (майже на третину) збільшилася частка тих, хто має повну вищу освіту, на 73,9% (майже на дві третини) – тих, хто має повну загальну середню освіту, що є свідченням суттєвих зрушень щодо можливостей доступу населення до освіти з точки зору можливостей отримання диплому чи

атестату безвідносно до якості здобутої освіти, якщо мати на увазі лише наведені дані.

Стосуючись усього економічно активного населення, виявлена динаміка не могла не позначитися на професійних групах (стратах). Так, за період 2000-2010 рр. на 11,1% зросла кількість законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів верхнього рівня управління, що обумовлено суттєвим збільшенням частки тих, хто отримав вищу освіту. На 7,8% збільшилася кількість професіоналів, що, вважаємо, обумовлено щойно згаданою обставиною. На 29,2% зросла кількість працівників сфери торгівлі та послуг, на 35,6% – кількість тих, хто має найпростіші професії, або зовсім не має професії, зменшилася на 23% кількість фахівців, майже на скільки ж – технічних службовців, робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного обладнання, кваліфікованих робітників з інструментом, що аж ніяк не пов'язується з «проривом» щодо проаналізованої вище ситуації з рівнем освіти економічно активного населення країни.

Відповідно до наведених даних, на одного кваліфікованого робітника сільського господарства припадає, в середньостатистичному, 8,9 законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів вищих ланок управління, 15,3 професіоналів, 11,8 фахівців, 2,9 технічних службовців, 10,5 працівників сфери торгівлі та послуг, 21,9 кваліфікованих робітників з інструментом, 13,3 робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного обладнання, 14,3 представників найпростіших професій. Такий розподіл свідчить про відсутність з боку держави належного регулювання процесу підготовки потрібних для економіки країни кваліфікованих кадрів, спонтанний характер задоволення таких потреб. Останнє зайвий раз підкреслюють диспропорції у структурі професійних груп, які стосуються не лише зайнятого населення в цілому, але й його гендерного поділу та місць проживання – міські поселення чи сільська місцевість. Так, у складі професійної групи законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів вищих ланок управління, чоловіків на 37% більше, порівняно з жінками, у складі кваліфікованих робітників з інструментом майже у 6,5 рази більше, ніж жінок, у складі робітників з обслуговування, експлуатації та контролю технологічного устаткування – майже в 4 рази більше. Натомість, серед професіоналів та фахівців чоловіків вдвічі, а серед технічних службовців – більш ніж у п'ять разів чоловіків менше, ніж жінок. У сільській місцевості кваліфікованих працівників відповідного (аграрного) профілю у 6,25 рази, з найпростішими професіями – майже в п'ять разів більше, порівняно з міськими поселеннями.

Висновок. Під *інноваційним розвитком соціально-трудового потенціалу* ми розуміємо безперервний процес гармонізації

компонентної структури соціально-трудового потенціалу, вдосконалення його якісно-кількісних характеристик у напрямі знаннеорієнтованого розвитку, який відбувається завдяки керованому впливу держави, взаємоузгодженим діям соціальних партнерів в інтересах найповнішої реалізації трудових прав і свобод, кращого задоволення потреб населення, модернізації економіки і суспільства.

В умовах становлення ринкової економіки завжди мають місце групи чинників, які активізують, прискорюють або гальмують розвиток соціально-трудового потенціалу. Це групи природних, економічних, інноваційно-інформаційних; інституційно-правових, демографічних та соціокультурних чинників, які в у поєднанні різних ситуацій і впливів виявляють себе по-різному, тому вкрай необхідними є регулюючий вплив держави, узгоджена взаємодія різних соціальних сил – влади, бізнесу, профспілок, громадських організацій для уникнення соціальних ризиків, соціального занепаду, конфліктності, забезпечення миру, злагоду, прогресивних зрушень у напрямі модернізації економіки та суспільства.

Інноваційний розвиток соціально-трудового потенціалу слід розглядати в одній площині із вагомими чинниками сприяння модернізації економіки та суспільства, де освіта є найбільш впливовим чинником. Знецінення ролі освіти, високої кваліфікації є неприпустимим, оскільки саме від них залежить формування як загального людського капіталу (загальних знань, навичок, розумових звичок, які люди отримують у системі формальної освіти), так і професійної його частини (професійних знань і умінь, які працівники здобувають у процесі своєї професійної діяльності безпосередньо на робочих місцях). Відповідно має бути дорогою висококваліфікована робоча сила, має бути високооплачуваною праця найбільш освічених працівників. Саме з недооцінкою ролі освіти, важливості зв'язку між оплатою праці і освітою, ми пов'язуємо погіршення якості соціально-трудового потенціалу суспільства, зниження рейтингових показників України, проілюстроване вище на прикладі співставлення у міжнародних рейтингах.

Отже, шлях до прогресивних змін в економіці, як доводить розвиток передових країн світу, лежить у площині поліпшення освітньо-кваліфікаційних характеристик населення через забезпеченні якісного людського розвитку, усвідомлення цінності освіти, інноваційне використання накопиченого освітнього та наукового потенціалу, його гідну оцінку у соціально-трудовій сфері життя.

Література

1. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: Монографія / [О.А.Гришнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека]:

за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О.А.Грیشнової. – Видавець Чабаненко Ю.А., Черкаси, 2011. – 360 с.

2. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грیشнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. – К.: ДП «Інформаційно-видавничий центр Держстату України», 2011. – 282 с.

4. Соціально-трудова відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека та ін. / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: «КОД», 2012. – 300 с.

5. Україна у вимірі економіки знань / За ред. Акад. НАН України В.М. Гейця. – К.: «Основа», 2006. – 592 с.

6. <http://www.uintei.kiev.ua/viewpage.php?page id=432>

Петрик Я.В., аспірант

Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

ГНУЧКІСТЬ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ІНСТРУМЕНТ МІНІМІЗАЦІЇ НАСЛІДКІВ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Економічні і політичні зміни, котрі відбулись у нашій країні в результаті ринкових перетворень, супроводжуються істотними змінами в системі суспільних відносин, становищі робітника у суспільному виробництві, а також помітними і принципово новими явищами у сфері зайнятості населення. Зміни у сфері зайнятості у рамках національної економіки – це завжди результат впливу двох груп факторів: демографічних, що визначають динаміку чисельності населення, і соціально-економічних, пов'язаних зі станом суспільного розвитку та ринку праці. Інноваційно-орієнтований розвиток економіки України обумовлює певні тенденції якісних зрушень у сфері трудової діяльності економічно-активного населення. Кризові явища, від яких сьогодні потерпає соціально-трудова сфера в Україні, у довготривалій перспективі зумовлює кількісні виклики, пов'язані зі зменшенням чисельності населення та його старінням, а також якісні виклики, що є наслідком стрімкого техніко-технологічного та глобалізаційного процесу.

Проблеми зайнятості в сучасних умовах є досить гострими і надзвичайно важливими. Увага вчених зосереджена на питаннях трансформації зайнятості (В.І. Герасимчук, О.А. Грیشнова, А.М. Колот, І.М. Моторна), на дослідженні загальноекономічних зв'язків зайнятості з іншими процесами (Я.О. Діденко, Ю.М. Краснов, В.В. Мортіков, О.М. Нестеренко, Н.В. Ушенко та ін.), на вивченні змін професійно-кваліфікаційної та гендерної структури зайнятості населення (М.І. Карлін, О.В. Купець, І.Л. Петрова, В.М. Петюх). Незважаючи на достатньо значний внесок у дослідження проблем

зайнятості, зроблений вітчизняними та іноземними науковцями, в умовах виходу економіки з фінансової кризи потребують ґрунтовнішого вивчення новітні тенденції у сфері зайнятості.

Метою статті є визначення необхідності посилення гнучкості зайнятості, як важливого інструменту мінімізації наслідків економічної кризи.

Економічна сутність зайнятості населення полягає в тому, що вона являє собою діяльність частини населення щодо створення суспільного продукту (національного доходу). Зайнятість відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва. Соціальна сутність зайнятості відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю. Зайнятість виступає індикатором рівня як економічного, так і соціального розвитку.

Поступове зменшення обсягів стандартної зайнятості та, відповідно, зростання масштабів нестандартних видів зайнятості, є основною тенденцією у сфері зайнятості в Україні. Відповідно до визначення Міжнародної організації праці (МОП), стандартна зайнятість - це повна зайнятість на умовах безстрокового трудового договору з одним роботодавцем, яка передбачає захист від необґрунтованого звільнення [1]. Визначення зайнятості, запропоноване законодавством, може застосовуватися як до стандартної (формальної), так і до нестандартної (неформальної) зайнятості, адже у ньому зазначено лише, що це діяльність для задоволення особистих та суспільних потреб, яка, як правило, приносить дохід [2].

Слід зауважити, що не існує єдиного підходу до визначення нестандартної зайнятості, з цього приводу у науковців існують суттєві методичні розбіжності. Часто нестандартну зайнятість визначають як таку, що перебуває поза межами нормативного регулювання і передбачає ухиляння від оподаткування (так звана оптимізація оподаткування). Згідно іншого підходу, така зайнятість пов'язана з нестандартними умовами праці – гнучкий робочий графік, дистанційна зайнятість, самозайнятість та ін.

Світова економічна криза призвела до загострення проблем у сфері праці, що пов'язані із забезпеченням соціального захисту працівників, особливо тих, що зіткнулися з нестандартними формами зайнятості

Економічна криза внесла відповідні корективи в розвиток концепції гнучкості, спрямованої на забезпечення її узгодженості та соціальної захищеності на ринку праці. У кризових умовах найбільшого поширення набули заходи політики зайнятості, які стосуються так званої "гнучкості" робочого часу, або його скорочення.

Так, в Німеччині поширилася практика зменшення робочого часу до 30 чи 33 год. на тиждень за окремими видами економічної діяльності, що було закріплено на рівні галузевих угод [2].

Водночас економічно розвинуті країни нині запроваджують спеціальні програми, спрямовані на компенсацію працівникам зменшення їхніх доходів. Прикладом застосування подібних компенсаційних виплат також може бути Німеччина, де зменшення доходів працівників через вимушене скорочення робочого часу компенсується переважно за рахунок державних коштів (від 60 до 67%) та за рахунок роботодавців. Подібні програми існують також у Франції: це так звані програми "часткового безробіття". Так, починаючи з 1968 р., на державному рівні генеральною угодою було закріплено норму, за якою, в разі скорочення робочого часу на період економічного спаду працівникам також частково компенсується зменшення їхніх доходів. Досвід Нідерландів також свідчить про можливість застосування виплат у разі тимчасового безробіття, фінансування яких відбувається за рахунок державного фонду безробіття[3].

Отже, досвід економічно розвинутих країн свідчить про можливість поєднання гнучкості ринку праці із соціальною захищеністю працівників на робочому місці та застосування цієї практики в кризових умовах. Водночас виникає питання стосовно проблем та перспектив посилення гнучкості ринку праці в Україні. Відсутність ефективної реструктуризації зайнятості не лише призвела до поглиблення кризових явищ в українській економіці, а й значно ускладнила адаптацію сфери трудових відносин до ринкових умов.

Негативні тенденції розвитку ринку праці чимало посилилися не лише у зв'язку з існуванням значних структурних диспропорцій в економіці, а й через відсутність державної стратегії мінімізації наслідків впливу світової економічної кризи на сферу зайнятості. Це призвело до появи низки внутрішніх загроз, пов'язаних зі збереженням значної частки збиткових підприємств, економією на витратах на технологічне переоснащення виробництва (на користь використання дешевої некваліфікованої робочої сили), неефективністю процесів приватизації.

Перебування економіки України в стані економічної кризи та вплив її наслідків потребують активнішого пошуку та використання відповідних механізмів адаптації економічно активних підприємств до функціонування в умовах скорочення обсягів виробництва, неповного завантаження виробничих потужностей. Посилення гнучкості зайнятості є одним з найбільш поширених інструментів мінімізації негативних наслідків кризи. Використання роботодавцями практики вимушеної неповної зайнятості спрямовується, з одного

боку, на збереження найбільш кваліфікованого кадрового потенціалу підприємств, з іншого, — на стимулювання звільнень за власним бажанням або за угодою сторін (натомість вивільнення з економічних причин). А це забезпечує економію на виплаті вихідних допомог та поліпшує показники статистичної звітності підприємств щодо вивільнення працівників унаслідок структурної кризи.

Закон України від 25.12.2008 р. № 799-VI "Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення", що набрав чинності з 13 січня 2009 р., був спрямований передусім на впровадження механізмів підтримки працівників, які опинилися під загрозою вивільнення; розширення переліку критеріїв підходящої роботи; стимулювання безробітних до пошуку роботи; розширення кола осіб, які підлягають страхуванню на випадок безробіття; запровадження виплати допомоги по частковому безробіттю та профілактику настання страхових випадків. Проте можливість застосовувати норми цього Закону щодо виплати допомоги по частковому безробіттю, як і допомоги безробітним на зачаткування власного бізнесу, залежали насамперед від фінансових можливостей фонду. Це значно звужувало перспективи посилення гнучкості ринку праці в Україні, оскільки не гарантувало одержання працівниками доходів на час вимушеної неповної зайнятості.

Серйозною перешкодою для забезпечення поєднання гнучкості ринку праці із соціальною захищеністю працівників на робочому місці є збереження значної диференціації заробітної плати. Це безпосередньо пов'язане із слабкістю взаємозв'язку між рівнем одержуваних трудових доходів та професійно-кваліфікаційним рівнем працівників. Така диференціація доходів гальмує економічний розвиток країни, оскільки значна чисельність населення з низькими доходами спричинює вагомі соціальні видатки бюджету, звужує платоспроможність населення, послаблює його інвестиційну активність і посилює загрозу соціальних конфліктів тощо.

Отже, утримання низьких стандартів оплати праці та слабкість зв'язку між заробітками та ефективністю праці негативно впливають на зростання економічної та трудової активності, суттєво знижують можливості посилення гнучкості ринку праці України. Неefективна участь держави в регулюванні зайнятості населення і гарантуванні працівникам одержання належних доходів у період економічної кризи значно обмежує можливості застосування концепції гнучкості зайнятості та загострює проблеми забезпечення гідної праці в Україні.

Література

1. Аутсорсинг та переведення на тимчасову роботу в харчовій промисловості та промисловості з виробництва напоїв: загроза

працівникам і спілкам та стратегія профспілок [Електронний ресурс] / [ред. О.Рубінчик, М.Рубінчик]. К.: IUF, 2006. – 66 с. – Режим доступу до статті: http://www.iuf.org/drupal/files/IUF_Outourcing_Ukrainian.pdf

2. Про зайнятість. Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/803-12>

3. Лісогор Л. Гнучкістьз айнятості на ринку праці та соціальний захист[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article>

Полтавець М.М., викл.

Кіровоградський національний технічний університет

ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБИ ПІДПРИЄМСТВА В ЕНЕРГЕТИЧНИХ РЕСУРСАХ

Енергетична галузь України, як і в більшості країн світу, є базовою галуззю національної економіки. Надійне, безперебійне та ефективне постачання споживачів всіма видами енергії є основою розвитку економіки країни та одним з факторів, що забезпечують гідні умови життя всім її громадянам. Значна увага до енергетики в Україні пов'язана, крім цього, з достатньо великою часткою енергоємних галузей народного господарства і постійно зростаючим відсотком енерговитрат в собівартості продукції. Тому планування діяльності енергогосподарства є важливою складовою системи планування господарської діяльності підприємства. Воно здійснюється на основі прийнятих в промисловості принципів, але повинно враховувати особливості промислової енергетики.

План роботи енергетичного господарства промислового підприємства охоплює широке коло питань пов'язаних із забезпеченням виробництва всіма видами енергетичних ресурсів і направлений на забезпечення: надійного і економічного забезпечення всіма видами енергії в необхідній кількості і відповідної якості; повного використання потужності енергетичних установок та пропускної спроможності мереж; комплексної механізації та автоматизації виробничих процесів; економії палива та енергії; зниження собівартості продукції енергетичних цехів.

План діяльності енергетичного господарства складається відділом головного енергетика по окремих підрозділах і підприємству в цілому і містить:

- планування технічного обслуговування та ремонту енергообладнання;
- план розвитку енергогосподарства;

- план енергопостачання підприємства.

План технічного обслуговування та ремонту діючого та резервного енергообладнання та мереж складається на основі замовлень підрозділів підприємства. Основним документом, за яким плануються дані роботи, є річний план-графік планово-запобіжного ремонту обладнання та мереж промислової енергетики (ПЗРОМПЕ), за яким визначається потреба в ремонтному та експлуатаційному персоналі, матеріалах та запасних частинах, складається кошторис витрат на ремонтні роботи.

План розвитку енергосподарства передбачає розробку і впровадження організаційно-технічних заходів направлених на: впровадження нової техніки, реконструкцію існуючих енергоустановок та мереж, впровадження енергозберігаючих технологій, вирівнювання графіків енергетичних навантажень, покращення роботи енергетичних служб підприємства.

План енергопостачання підприємства обґрунтовує його потребу в паливі та енергії. Основним методом визначення енергетичних потреб підприємства та раціонального використання палива та енергії є складання енергетичних балансів. Енергетичний (паливно-енергетичний) баланс це система взаємопов'язаних показників отримання та використання палива та всіх видів енергії на підприємстві. Розрізняють плановий та звітний енергетичний баланс.

Плановий енергетичний баланс полягає в обґрунтуванні потреби підприємства в енергії і паливі (витратна частина) і визначенні найбільш раціональних і економічних джерел задоволення цієї потреби (прибуткова частина). Основою для складання планових енергобалансів є питомі норми витрат енергії і палива, а також планові завдання по випуску продукції основного виробництва. Звітні баланси призначені для контролю енергоспоживання, аналізу використання енергії і палива, а також для оцінки якості роботи енергетичної служби.

Розробка паливно-енергетичного балансу відбувається в наступній послідовності.

Спочатку визначається витратна частина.

1. Планується потреба основного виробництва в енергії і паливі, а також витрати енергії і палива на невиробничі потреби.

2. Розраховуються втрати енергії в мережах і перетворюючих установках.

3. Визначається сумарне споживання енергії і палива підприємством.

На основі розрахунку витратної частини складається прибуткова частина.

1. Визначаються енергоресурси підприємства шляхом розрахунку

робочих потужностей генеруючих установок і складання балансу потужності по підприємству.

2. Розподіляються планові графіки навантажень між джерелами енергопостачання.

3. Розробляється режим роботи і енергобаланс генеруючих установок.

4. Складається баланс палива по підприємству.

Зміст та форми побудови енергетичних балансів промислового підприємства повинні відповідати ряду вимог, а саме: інформація, що міститься в енергетичному балансі повинна давати можливість зробити висновки про ефективність використання енергії в цілому по підприємству; для аналізу цільового використання енергії повинні бути виділені витрати на силові, технологічні та побутові потреби; для контролю споживання енергії різними підрозділами підприємства енергетичні баланси повинні складатись в розрізі виробничої структури; відображати внутрішній оборот енергії в різних енергоносіях. Для визначення збитків від використання палива та енергії зниженої якості доцільно доповнювати паливно-енергетичні баланси якісними характеристиками енергій, а для оцінки ефективності в балансі має бути відображений як досягнутий так і можливий рівень енерговикористання на підприємстві.

Отже, основою складання енергетичного балансу має бути всебічне і комплексне обстеження підприємства, яке дасть можливість отримати достовірні енергетичні характеристики обладнання, визначити основні джерела втрат та резерви підвищення економічності енергогосподарства.

Пустовіт М.В., асист.
Кіровоградський національний технічний університет

ДІАГНОСТИКА ТЕНДЕНЦІЙ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОТРЕБ РЕГІОНУ

В сучасних умовах людський чинник виробництва набирає форми людського капіталу, під яким розуміємо нагромаджені продуктивні здібності людини, що проявляються у вигляді знань, умінь, кваліфікації, здобутих компетенцій, а також сукупності рис, які характеризують ставлення працівника до роботи (сумлінність, дисциплінованість, мотивованість тощо). Розвиток людського капіталу відбувається шляхом надбання загальної та професійної освіти, виробничого навчання, створення ефективної системи мотивації персоналу і т.п. В Україні дослідження проблем відтворення

та розвитку людського капіталу здійснюють чимало вітчизняних вчених, у тому числі Е. Лібанова, В. Антонюк, О. Грішнова, І. Каленюк, В. Куценко, Л. Михайлова, М. Семикіна та ін. В той же час недостатня увага приділяється галузевому аспекту формування, відтворення та розвитку людського капіталу. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку регіонів України і Кіровоградської області зокрема, спостерігається глибока невідповідність між потребами у прискореному економічному зростанні та можливостями його досягнення з огляду на погіршення кількісно-якісних характеристик людського капіталу.

Метою дослідження є оцінка стану розвитку людського капіталу на регіональному рівні та ролі соціально-демографічних чинників у формуванні людського капіталу в регіоні.

Людський капітал регіону формується і використовується під впливом множини чинників. Отже, розглянемо найважливіші для регіональної економіки характеристики стану сукупного людського капіталу. Аналіз наявних статистичних даних виявляє, що чисельність постійного населення Кіровоградської області стрімко скорочується. Так, починаючи з 1990 року загальна кількість наявного населення починає скорочуватись, причому швидкими темпами скорочується сільське населення, більш помірними - міське. А починаючи з 1996 року і становить на 1 січня 2011 року чисельність постійного населення становить 1003,6 тис., що на 209,8 тис. менше порівняно з 1996 роком [1, с. 314-315]. Цілком очевидним є те, що з часом проблема лише загострюватиметься (за нашими прогнозами при збереженні динаміки, до 2020-го р. кількість населення в Кіровоградській області - зменшиться до 70% від рівня 1960-го р.). Очікувана тривалість життя при народженні в Кіровоградській області має позитивний характер. Вона зросла від 66,09 років для обох статей в 1995-1996 рр. до 69,03 років в 2009-2010 рр. [1, с.327]. З 1990 року відбувається стрімке зниження народжуваності внаслідок зниження рівня оплати праці, погіршення соціального захисту населення, зростання безробіття, з іншого боку - збільшення показників смертності, внаслідок негативного впливу навколишнього середовища на стан здоров'я населення, погіршення охорони здоров'я, зубожіння населення, низького рівня пенсійного забезпечення. Отже, складність ситуації посилюється ще й станом здоров'я нації, який є важливим індикатором якості людського капіталу. Аналіз статистичних даних засвідчує, що загальна захворюваність населення області за період 1995-2000 рр. підвищувалась і становила 59225 випадків на 100 000 населення, з 2000 року він коливався і в 2010 році цей показник знову підвищився і становив 62745 випадків. Саме екологічні проблеми регіону стали основною причиною погіршення показників

здоров'я. Ці умови стають вирішальними важелями впливу на відтворення та розвиток людського капіталу на всіх рівнях.

Разом з депопуляцією населення, спостерігається зменшення кількості зайнятого населення, тобто збільшується навантаження на кожного працюючого. Загальна кількість населення у працездатному віці зменшується оскільки покоління народжених у 90-ті роки чисельно поступаються поколінням 50-х - першої половини 60-х років ХХ століття. Ситуація на ринку праці Кіровоградської області теж впливає на використання людського капіталу регіону. Кількість безробітних (за методологією МОП) у віці 15-70 років у 2010 р. порівняно з 2009 р. скоротилася на 11,1% та склала 42,3 тис. осіб.

Важливими характеристиками сукупного людського капіталу є чисельність економічно активного населення, яка є основним екстенсивним чинником і водночас демографічною, соціальною й економічною характеристикою людського капіталу на мезорівні. За даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності середньомісячна кількість економічно активного населення віком 15-70 років у 2010 р. порівняно з 2009 р. зменшилась на 1,4% і становила 473,5 тис. осіб, з яких 91,1% були зайняті економічною діяльністю, а решта відповідно до методології Міжнародної організації праці класифікувалися як безробітні. Кількість економічно активного населення працездатного віку у 2010 р. порівняно з 2009 р. знизилась на 1% та становила 431,6 тис. осіб або 91,2% зазначеної категорії населення віком 15-70 років [2]. Одночасно з кількісним зменшенням людського капіталу можна прослідкувати, що в його складі зросла частка осіб старше працездатного віку, тобто тих, хто старше 70 років і вимушений працювати заради більшої соціальної захищеності. Кількісні та структурні зміни економічно активного населення зумовлені як демографічними, так і соціально-економічними наслідками ринкових перетворень в економіці країни загалом і регіону зокрема.

Кількість зайнятого населення віком 15-70 років у 2010 р. порівняно з 2009 р. зменшилась на 1,5 тис. осіб або на 0,3% та становила 431,2 тис. осіб, з яких особи працездатного віку склали 389,3 тис. або 90,3%. Рівень зайнятості населення віком 15-70 років зріс за означений період в цілому по області з 56,2% до 56,9%, населення працездатного віку - з 63,9% до 65,0% [2, с. 17].

Рівень освіти та професійної підготовки є одним з найвагоміших критеріїв, які характеризують сукупний людський капітал. Скорочення динаміки кількості школярів в області пояснюється наслідками впливу демографічних та соціально-економічних чинників, що в свою чергу призвело до скорочення народжуваності дітей (у 2005/06 роках - 124885 учнів, тоді як у 2010/11 - 95033 учнів) [1, с. 429]. Зменшення

кількості учнів у професійно-технічних закладах області (2005/06 роках - 11325, а в 2010/11 - 9551 чоловік) має також свою причину, це пояснюється тим, що відбулося стрімке скорочення кількості таких закладів за роки ринкових перетворень, погіршенням їхнього фінансування, а звідси й розвитку, зниженням престижності статусу професій у зв'язку з низькою оплатою праці та поганими умовами праці. Розглянемо ситуацію, яка склалася у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації. Ситуація має також негативний характер (2005/06 - 20848 студентів, 2008/09 - 21950, 2009/10 - 20833, 2010/11 - 19799) [1, с. 440]. Паралельно з питанням дефіциту якісної робочої сили на регіональному ринку праці залишається гострою проблема пошуку роботи за фахом після закінчення навчальних закладів.

Проведений аналіз стану розвитку людського капіталу та оцінки ролі соціально-демографічних чинників у формуванні людського капіталу в Кіровоградському регіоні засвідчує значні кількісні та якісні його втрати, внаслідок чого він не використовується повністю, ефективно та раціонально, частина його залишається в резервному, прихованому стані, не працюючи повною мірою на інтереси економіки регіону. На основі проведених досліджень видно, що відтворення і розвиток людського капіталу Кіровоградської області відбувається у несприятливих соціально-демографічних умовах. Спостерігається гостре протиріччя між реальними потребами економіки регіону в кадрах певної кваліфікації і пропозицією освітніх послуг. Все це вимагає розробки на державному та регіональному рівнях комплексної політики заходів, спрямованих на відтворення і розвиток людського капіталу на основі формування ефективної комплексної демографічної, економічної, соціальної політики.

Література

1. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2010 рік. - Кіровоград: Головне управління статистики в Кіровоградській області, 2011. - 528 с.
2. Статистичний збірник "Економічна активність населення Кіровоградської області у 2010 році" / Державний комітет статистики України; За ред. Л.Б. Дівель. - К.: «Поліграф-Сервіс», 2011. - 105 с.

Романюк Л.М., к.е.н., доц., Бурмістрова М.Г., магістрант гр. ЕП-11МБ
Кіровоградський національний технічний університет

КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ТА УМОВИ ЇХ ДОСЯГНЕННЯ

В промислово розвинених країнах механізм конкуренції існує давно, однак за останні десятиліття посилення конкуренції

спостерігається фактично у всьому світі. Конкуренція – це складне поняття. Б.Карлоф визначає конкуренцію як “суперництво, або боротьба між двома і більшою кількістю зазначених суперників” [3,с.58]. Р.А.Фатхутдинов визначає конкуренцію як суперництво, напружену боротьбу юридичних або фізичних осіб за покупця, за своє виживання в умовах дії жорстокого закону конкуренції як об’єктивного процесу “вимиття” неякісних товарів і послуг [7,с.115]. Відомо ще одне визначення Р.А.Фатхутдинова: конкуренція – це процес управління суб’єктом своїми конкурентними перевагами для отримання перемоги або досягнення інших цілей в боротьбі з конкурентами за задоволення об’єктивних і суб’єктивних потреб в рамках законодавства або в природних умовах [6,с.222].

На понятті конкуренції будуються різні концепції, причому всі вони використовують поняття конкурентоспроможності. Конкурентоспроможність – це здатність об’єкта, забезпечувати реальне чи потенційне задоволення певної потреби у порівнянні з аналогічними об’єктами, представленими на даному ринку. Конкурентоспроможність визначає здатність витримувати конкуренцію у порівнянні з аналогічними об’єктами [6].

В стратегічному управлінні найчастіше конкурентоспроможність розглядається в двох аспектах, які за визначенням Булеєва Н.Д. полягають у наступному: конкурентоспроможність товару – це сукупність якісних і вартісних характеристик виробу, які задовольняють конкретні потреби споживача.[2, с.244]; конкурентоспроможність підприємства – це можливість ефективної господарської діяльності та її практичної прибуткової реалізації в умовах конкурентного ринку [2, с.248].

Недостатній рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств свідчить про відсутність у них досвіду формування конкурентних стратегій.

Ключовими концепціями стратегії розвитку підприємства є конкурентна перевага, відмінні здатності та стратегічна відповідність. Концепція конкурентної переваги була вперше сформульована М.Портером [4], який стверджував, що конкурентна перевага формується на основі створення підприємством споживчих цінностей. Він розробив класифікацію трьох типових стратегій, які можна використовувати для досягнення конкурентної переваги, а саме - стратегія лідерства за витратами, яка спрямована на зменшення витрат; стратегія диференціації – пропозиція продукту чи послуги, що сприймаються в межах галузі як щось унікальне; стратегія фокусування – обслуговування конкретної споживчої групи або товарного ринку ефективніше ніж конкуренти.

Томпсон А., Стрикленд Дж. [5,с.206] зазначали, що існує безліч

варіантів і нюансів стратегії. В цьому сенсі існує стільки конкурентних стратегій, скільки є конкурентів. Вони пропонують наступну класифікацію стратегій конкуренції.

Стратегія лідерства за витратами – передбачає зниження витрат виробництва товарів або послуг, що призводить до зниження цін та приваблює більшу кількість споживачів.

Стратегія диференціації спрямована на надання товарам специфічних властивостей, які відрізняють їх від товарів конкурентів, що сприяє залученню більшої кількості споживачів. Конкурентні переваги за цією стратегією спрямовані на: формування специфічних характеристик товару, відмінних від конкурентів; технологічне лідирування в методах виготовлення, якості і екологічності виробництва та споживання; забезпеченні унікальності виробів за стилем, модою; створенні таких якостей товару, за які споживач буде платити; встановленні підвищеної ціни, що покриває додаткові витрати на диференціацію.

Стратегія оптимальних витрат дає можливість споживачам придбати за власні кошти більшу цінність за рахунок низьких витрат і диференціації продукції. Задача полягає в тому, щоб забезпечити оптимальні (найнижчі) витрати та ціни відносно виробників продукції з аналогічними властивостями та якостями. Стратегічна мета полягає в тому, щоб стати виробником товару чи послуги з низькими витратами й відмінними характеристиками, а згодом, використовуючи перевагу по витратах, знижувати ціну в порівнянні з аналогічними товарами, що випускаються конкурентами. Відмінними рисами підприємства, яке успішно реалізує стратегію оптимальних витрат, є вміння надати додаткові характеристики продукції з меншими витратами. Сфокусовані стратегії низьких витрат та диференціації орієнтовані на вузький сегмент ринку. При даних стратегіях конкурентні переваги досягаються, якщо підприємство має нижчі ніж у конкурентів витрати або здатне запропонувати споживачам продукцію з унікальними характеристиками.

Окрім цих стратегій, фахівці з менеджменту виокремлюють ще одну стратегію, яка має надзвичайно важливе значення в сучасних умовах – інноваційну [1, с.87;8, с.86-94]. Стратегія інновації базується на безперервному впровадженні у виробництво різноманітних інновацій, що дає змогу підприємству перетворитися на техніко-технологічного лідера. Інноваційна стратегія пов'язана з прагненням підприємства досягти ринкового лідерства шляхом створення та впровадження нових продуктів. Така стратегія передбачає тісний зв'язок підприємства зі світовими досягненнями науки і техніки, співпрацю з вченими, пряму залежність від наукових розробок. Вона забезпечує підприємству лідерські позиції в певних сферах своєї

діяльності: у виробництві (розробка нових видів товарів, використання нової техніки, технології тощо); у просуванні товарів до споживачів (нові канали та методи збуту, нові ринки тощо), в організації бізнесу (нові організаційні структури, методи управління тощо).

Отже, досягнення конкурентних переваг підприємства можливе завдяки реалізації ключових концепцій стратегії розвитку.

Література

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. – М.: ИНФРА – М, 2002. – 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).
2. Булеев И.П. Трансформация общества и экономика: опыт и перспективы: моногр. / И.П. Булеев / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2006. – 336 с.
3. Карлоф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы / Б.Карлоф – М.: Экономика, 1991.- 239 с.
4. Портер М. Конкуренция / М.Портер: пер. с англ.- М.: Издат. «Вильямс», 2001. – 495с.
5. Томпсон А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации / А.Томпсон, Дж. Стрикленд . – М.: Юнити, 1998. – 576с.
6. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р.А.Фатхутдинов. – М.: ИКЦ «Маркетинг», 2002. – 892 с.
7. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент: учебник для вузов / Р. А.Фатхутдинов. – 3-е изд. - М.: ЗАО «Бизнес-школа» «Интел-Синтез», 1999. – 416с.
8. Шимшилов С. Стратегия современного предпринимательства и социального развития корпораций / С.Шимшилов; Под ред. д.э.н. М.Н.Кулапова.-М.:ИТК «Дашков и К», 2004.-246 с.

Романюк Л.М., к.е.н., доц., Долженко К.Ю., магістрант гр. ЕП-11МБ
Кіровоградський національний технічний університет

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Для визначення стану кадрової політики та використання стратегічних підходів було проведено соціологічне на ПАТ “Гідросила”. При дослідженні опитували спеціалістів і керівників низової та середньої ланки, оскільки вони найбільш обізнані щодо функціонування системи управління персоналом, здатні висловити свої компетентні думки стосовно наявних проблем і шляхів їх вирішення і виступити в якості експертів.

Серед опитаних найбільшу частку становили спеціалісти та керівники середньої ланки (табл. 1), що відповідає структурі кадрів даного підприємства.

Розподіл опитаних працівників за категоріями, у %

Категорії працівників	ПАТ “Гідросила”
Інженерно-технічні спеціалісти	33,3
Спеціалісти економічної служби	11,1
Керівники середньої ланки	29,6
Керівники низової ланки	7,4
Керівники вищого рівня	11,1
Службовці	7,4

Аналіз структури опитаних свідчить, що більшість із них мають високий освітньо-кваліфікаційний рівень, значний досвід роботи і можуть компетентно оцінити кадрову політику підприємств.

Опитування підтвердило наявність в кадровій політиці проблем, щодо підвищення професійної компетентності (навчання, підвищення кваліфікації кадрів, тощо), тому що від цього залежить ефективність діяльності підприємства та, врешті рещт, власний добробут працівників. Переважна кількість респондентів – 36,8% зазначають що ця проблема потребує вирішення. Більше третини (33,8%) респондентів відзначили недосконалість матеріального і морального стимулювання, яке проявляється у низькій оплаті праці, недостатньому зв'язку між заробітною платою і трудовим внеском. Однакова кількість респондентів – 11,8% зазначає, що наступними проблемами в кадровій політиці, за важливістю, є: відсутність кадрового резерву і недосконалість системи підбору і найму персоналу, відсутність чітко визначених критеріїв при відборі. Так, дійсно, проблема формування кадрового резерву працівників з високим рівнем професійної підготовки, новою системою поглядів і переконань стає важливим завданням кадрової політики. Створення такого резерву має бути однією з головних складових стратегій розвитку підприємства, тому що ситуація, коли не буде підготовленого спеціаліста, здатного виконувати функціональні обов'язки на тій чи іншій вільній посаді, при явному дефіциті спеціалістів в промисловості взагалі, а в машинобудуванні особливо, є загрозою. Для прогнозування потреб у персоналі і визначенні вимог до компетентності, потребує удосконалення система підбору і найму персоналу.

Серед зазначених проблем не можна визначити які є головні, другорядні, великі чи малі. Не вирішення хоча однієї з проблем призведе, в майбутньому, до суттєвого погіршення в кадровій політиці, тому необхідно відповідним підрозділам підприємства постійно приділяти увагу. Зазначені проблеми є типовими для більшості вітчизняних підприємств, вони потребують комплексних

підходів для їхнього вирішення.

Оскільки серед опитаних в основному були керівники різних рівнів та спеціалісти, найбільш обізнані в існуючих кадрових проблемах, їх компетентність може бути використана для розробки стратегії розвитку персоналу, визначення найбільш гострих проблем підприємства та пріоритетних напрямків роботи.

Як вважають 62,9% респондентів наступною гострою проблемою є недосконалість матеріального і морального стимулювання. Найбільша кількість респондентів – 85,2% бажала б підвищення заробітної платні. Більше половини опитаних (55,6%) вважають, що підвищення кваліфікації та перепідготовка є запорукою ефективного розвитку підприємства.

Виявлені проблеми вказують, що на підприємстві існує пасивний тип кадрової політики. Середній бал, яким респонденти оцінили розробку загальної кадрової політики дуже низький, становить лише 2,06. Також низький середній бал, яким респонденти оцінили виконання функцій служби управління персоналом: пошук, відбір, найом персоналу; організація праці на робочому місці; нормування праці, облік результатів праці; охорона праці, забезпечення санітарно-технічних умов; навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації керівників і співробітників; організація відпочинку, оздоровлення працівників; формування морально-психологічного клімату, попередження конфліктів, дозволяють зробити висновки про існування проблем в кожному з цих напрямків та про низький авторитет цієї служби.

Проведене соціологічне дослідження показує, що на підприємстві не створене відповідне кадрове забезпечення для реалізації конкурентної стратегії, що обумовило виникнення низки кадрових проблем: внаслідок низької оплати праці спостерігається низька мотивація працівників до підвищення ефективності праці; недосконалість системи розвитку персоналу; дефіцит кваліфікованих кадрів, а також відсутність: кадрового резерву; об'єктивних критеріїв оцінки персоналу; стратегічних методів управління; вимог до претендентів на керівні посади, невизначеність складу компетентностей та ін.

Отже, не зважаючи на те, що з 90-х років XX ст. в теорії стратегічного управління змінюється загальна парадигма управління і персонал вважається основним ресурсом підприємства, який визначає, в першу чергу, успіх діяльності, фактично виявляється, що це тільки теоретичне твердження. В усякому разі проведений нами аналіз, нажалі, змін на краще не виявив. Якщо такі проблеми виявлені на даному підприємстві машинобудівної галузі, то, скоріш за все, вони є типовими і для інших підприємств. Тому керівництву необхідно

докласти відповідних зусиль для вирішення зазначених проблем.

Література

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. – М.:ИНФРА – М, 2002. – 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).
2. Еськов А.Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения: моногр. / А.Л.Еськов / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти.- Донецк, 2005. – 390 с.

Романюк Л.М., к.е.н., доц., Реука О.А., магістрант гр. ЕП-11МБ
Кіровоградський національний технічний університет

АНАЛІЗ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ ІНВЕСТИЦІЙ

Поняття «інвестиції» є дуже широким; тому йому важко дати повне та єдине визначення. У різних розділах економічної науки та в різних сферах його практичного застосування зміст даної категорії має свої специфічні особливості.

Ряд американських вчених, таких як С. Фішер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензі, стверджували, що інвестиції - «це витрати на створення нових потужностей з виробництва машин, фінансування житлового, промислового або сільськогосподарського будівництва [4, с 549].

Французький економіст П. Массе під інвестиціями розумів таке: «інвестування є актом обміну капіталу на задоволення в майбутньому інвестиційними благами» [3, с 271].

Економісти А. Бланк, А. Пересада, Б. Губський визначають інвестиції як вкладання капіталу у різні галузі і сфери економіки, соціальні програми, інфраструктуру, охорону навколишнього середовища як в країні, так і за її межами з метою розвитку виробництва, підприємництва, соціальної сфери, одержання прибутку [2, с 248].

Вчені-економісти В. Базилевич, К. Базилевич, Л. Баластрик під інвестиціями розуміють «економічні ресурси, що спрямовуються на збільшення реального капіталу суспільства, тобто на розширення і модернізацію виробничого потенціалу з метою збільшення виробництва та отримання прибутку» [1, с 801].

Вчені Д. Черваньов та Л. Нейкова сутність поняття сформулювали таким чином: «інвестиції як економічна категорія відображають відносини, пов'язані з довгостроковим авансуванням грошових, майнових та інтелектуальних цінностей, які вкладаються в об'єкти підприємницької діяльності, в їх основні та оборотні фонди, а також у науково-технічний розвиток, якісне вдосконалення виробничої бази та

освоєння випуску нових видів продукції від моменту авансування до реального відшкодування і одержання прибутку або соціального ефекту» [5, с 130].

Економісти В. Бочаров, П. Рогожин та В. Шевчук розглядали інвестиції як сукупність витрат, що реалізуються у формі довгострокових вкладень капіталу в галузі національної економіки, тобто інвестиції ототожнюються з поняттям «капітальні вкладення» [6, с 208].

Відомі російські вчені А. Селіщев, І. Комаров, М. Сичьов трактують інвестиції як частину ВВП, яка заощаджується і може дати приріст капіталу в майбутньому, розуміючи під ними ще й «грошові кошти, цінні папери, інше майно, що має грошову оцінку, які вкладаються в об'єкти підприємницької і [або] іншої діяльності з метою отримання прибутку і (або) досягнення іншого корисного ефекту» [6, с. 3].

Світова економічна наука визначає інвестиції як спосіб розміщення капіталу, який має забезпечити його збереження або зростання.

В українському законодавстві, а саме Законі України «Про інвестиційну діяльність» від 18 вересня 1991 року, поняття «інвестиції» визначено таким чином: «інвестиції - це всі види майнових та інтелектуальних цінностей, які вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої утворюється прибуток або досягається соціальний ефект» [7, с 14].

Все вищенаведене дозволяє зробити висновок про те, що трактування поняття «інвестиції» є неоднозначними та не можуть охопити всі сфери застосування даної категорії.

З метою більш детального вивчення змісту інвестицій доречно розглянути їхню класифікацію.

В Україні законодавчо визначені такі види інвестицій; фінансові, капітальні та реінвестиції [7, с. 16].

Під фінансовою інвестицією розуміють вкладення в корпоративні права, цінні папери та інші фінансові інструменти.

Капітальна інвестиція передбачає купівлю будівель, споруд, інших об'єктів нерухомої власності, фондів і нематеріальних активів, які підлягають амортизації.

Інвестиційна операція «реінвестиція» передбачає здійснення капітальних і фінансових інвестицій за рахунок прибутку, отриманого від інвестиційних вкладень.

За об'єктами вкладення інвестиції поділяються на: реальні - кошти, в матеріальні (споруди, будівлі, обладнання) та нематеріальні активи (ліцензії, патенти, програмні засоби тощо); фінансові – кошти у різноманітні фінансові інструменти - цінні папери, депозити, цільові банківські вклади.

За характером участі інвестора інвестиції бувають: прямі, що передбачають безпосередню участь інвестора у виборі об'єкта інвестування та вкладання коштів у реалізацію інвестиційного проекту на всіх стадіях інвестиційного циклу; непрямі, опосередковані, що здійснюються через фінансових посередників - інвестиційні фонди і компанії; портфельні – інвестиції в цінні папери.

За видами інвестиції поділяються: грошові кошти, цільові банківські вклади, паї, акції та інші цінні папери; рухоме й нерухоме майно; майнові права, що випливають із авторських прав та інших видів охорони інтелектуальних цінностей; сукупність технічних, технологічних, комерційних та інших знань, документально зафіксованих, але не запатентованих; права користування землею, водою, ресурсами, будівлями, спорудами, обладнанням, а також інші майнові права; інші цінності.

На регіональному рівні інвестиції поділяються на: внутрішні - вкладення вітчизняних інвесторів на території своєї країни; іноземні - інвестиції іноземних юридичних та фізичних осіб, іноземних держав, міжнародних урядових та неурядових організацій; зарубіжні - вкладення коштів вітчизняними інвесторами на території іншої держави;

За термінами інвестування інвестиції бувають: короткострокові - тривалістю не більше одного року; довгострокові - терміном більш ніж один рік.

За часом інвестиції можна поділити на: одноразові - разові вкладення капіталу на початку виконання інвестиційного проекту; - поточні - періодичні витрати впродовж наступних періодів реалізації інвестиційного проекту.

За формами участі інвестора прийнято виділяти такі інвестиції: власні ресурси інвесторів; запозичені ресурси; залучені на правах часткової участі спільно з ресурсами інших інвесторів.

За ступенем ризику інвестиції діляться на: безризикові, ризикові.

Отже, багатогранність поняття терміна «інвестиції» у сучасній вітчизняній та зарубіжній літературі в значній мірі визначена широтою суттєвих аспектів цієї складної економічної категорії. В системі відтворення інвестиціям належить найважливіша роль у відновленні і збільшенні виробничих ресурсів, а відповідно й забезпечення відповідних темпів економічного росту.

Література

1. Базилевич В.Д., Базилевич К.С., Баластрик Л.О. Макроекономіка: Підручник/ За ред. В.Д Базилевича. - К.: Знання, 2004. - 851 с
2. Бланк И.А. Инвестиционный менеджмент. - К.: МП «ИТЕМ» ЛТД, «Юнайтед Лондон Трейд Лимитед». 1995. - 448 с.
3. Массе П. Критерии и методы оптимального определения капиталовложения. - М., 1971. - 384 с.

4. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика: Пер. с англ. 2-го изд. - М.: Дело ЛТД, 1993. - 864 с.
5. Черваньов Д.М., Нейкова Л.І. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України. - К.: Т-во «Знання», КОО, 1999.-514 с.
6. Шевчук В.Я., Рогожин П.С. Основи інвестиційної діяльності. - К.: Генеза, 1997. - 384 с
7. Закон України «Про інвестиційну діяльність». - Закони та постанови. - К., 1992. - С. 14-32.

Рябая Г.К., викладач
Кіровоградський національний технічний університет

ВИНИКНЕННЯ І РОЗВИТОК ВІТЧИЗНЯНИХ КОРПОРАЦІЙ

Одним із основних напрямів економічної політики України є політика інституційних перетворень, спрямована на формування раціональної багатоукладної економічної системи шляхом трансформування відносин власності, роздержавлення, приватизації, державної підтримки і захисту всіх форм власності та господарювання за ринкових умов, зокрема за умов глобалізації світової економіки. Важливим засобом реалізації цього напрямку є корпоратизація. Як зазначають Р. Фрідман, А. Рапачинський та Дж. Ерл, термін "корпоратизація" вживається в Україні для характеристики процесів, в результаті яких підприємства стають до певної міри незалежними від державних органів.

Корпоратизація в Україні започаткована Указом Президента України "Про корпоратизацію підприємств" від 15 червня 1993 р. №210/93, який є чинним і на сьогодні. Указ визначає мету корпоратизації у складі трьох частин: реформування управління державним сектором економіки; підвищення відповідальності державних підприємств за результати економічної діяльності; підготовка їх до приватизації [1, с.14].

Суттю корпоратизації є реорганізація державних підприємств чи їх об'єднань шляхом перетворення. Суб'єкт господарювання, який пройшов процес корпоратизації, називається корпоратизованим.

Заслугує на увагу аналіз специфіки корпоратизованого акціонерного товариства порівняно з іншими державними підприємствами. Починаючи реформування відносин власності у 1992 р., держава мала на меті, насамперед, проведення широкомасштабної і швидкої зміни правового статусу державних підприємств. Проте, це само по собі не могло бути достатнім інструментом підвищення ефективності виробництва. Це пояснюється тим, що правові відносини власності – не реальні (економічні), а

вольові (ідеальні) відносини, які не утворюють субстанції виробничих відносин і через те перебувають поза сферою виробництва. Внутрішньою властивістю реалізації всякої, в тому числі й акціонерної, власності є управління даним процесом, без чого власність не реалізується [2, с.135].

Корпоратизація розгорнулася ще на початку першого етапу приватизації і задумана була як етап підготовки до приватизації. Але розпорошення акціонерної власності на першому етапі приватизації призвело до іншої крайності: на підприємстві було створено одного акціонера - державу, і вона так і залишалася єдиним акціонером, без наступної приватизації.

Корпоратизація дає змогу створити організаційно-фінансову основу для вирішення багатьох проблем, які виникають протягом діяльності акціонерного товариства. По-перше, забезпечується виведення підприємства з-під адміністративного підпорядкування міністерству. Плани виробничого і технологічного розвитку затверджуються товариством самостійно, без будь-якого узгодження згори. По-друге, з'являються додаткові, досить суттєві, джерела фінансування виробничого розвитку. Корпоративний сектор економіки фінансується, перш за все, за рахунок внутрішніх джерел - чистого прибутку та амортизації, а також за рахунок емісії цінних паперів і кредитів.

Якщо аналізувати діяльність корпоративного сектору економіки України, то в цілому його прибутковість у 2010 р. зросла майже в три рази. Обсяг чистого доходу господарських товариств, у статутному капіталі яких частка держави нині перевищує 50 %, дорівнює 78909,6 млн. грн., що майже в 2,2 рази більше, ніж у минулому році. Сума перерахованих дивідендів від суб'єктів підприємницької діяльності, утворених за участю держави, становить 273815,33 тис. грн. [3].

У 2011 р. спостерігається значне зростання власного капіталу (49603,1 млн. грн.), оборотних активів (51545,8 млн. грн.) та первісної вартості основних засобів (93972,2 млн. грн.) господарських товариств, у статутному капіталі яких державна частка перевищує 50 %. Незважаючи на фінансову кризу, спостерігається значне зростання (більш як у два рази) інвестицій у корпоративний сектор України. За рахунок усіх джерел фінансування залучено інвестицій на суму 10950,8 млн. грн. проти 5396,4 млн. грн. у минулому році [3].

Підвищення ефективності управління корпоративними правами держави досягнуто за рахунок моніторингу діяльності наглядових рад, залучення до роботи в них тільки фахівців, які пройшли навчання, отримали сертифікати на право здійснення функцій з управління корпоративними правами, а також дотримання відповідних критеріїв. Слід зазначити, що оцінка за номінальною вартістю статутного

капіталу не є достатньою для аналізу, особливо зважаючи на те, що вартість акцій українських товариств значно недооцінена. Загалом процеси корпоратизації, як і приватизації, на даному етапі істотно залежать від політичної ситуації, а також інтересів впливових фінансово-промислових груп.

Досвід показує, що корпоратизація дає змогу: здійснити фінансово-економічне оздоровлення підприємств, підвищити культуру виробництва, забезпечити капіталізацію і зростання інвестиційної привабливості; отримати значні кошти, пройшовши процедуру IPO (первинного публічного розміщення акцій на міжнародних фондових біржах); посилити конкурентоспроможність, забезпечити міжнародне визнання рівня управління підприємством, працювати на принципах приватного капіталу.

Таким чином, корпоратизація забезпечує зближення умов для державних і приватних суб'єктів підприємництва, прискорення реформування системи управління за рахунок скорочення адміністративних функцій міністерств, залучення приватних інвестицій у державну власність. Разом із тим усе ще залишається невирішеним ряд проблемних питань, які стосуються специфіки корпоративних відносин у корпоративованих підприємствах. Заслужують на подальший розвиток методологічні підходи до аналізу діяльності корпоративованих підприємств, для дослідження сучасних тенденцій фінансового розвитку всіх державних підприємств України, а також щодо правових аспектів діяльності підприємств державної форми власності і державного сектору економіки на сучасному етапі [4, с.153].

Перед кожним акціонерним товариством, створеним у процесі корпоратизації, постає проблема вибору: стати публічним чи приватним відповідно до Закону України "Про акціонерні товариства", що визначає особливості функціонування акціонерного товариства з одним акціонером, а також діяльність акціонерних товариств та державних холдингових компаній, єдиним засновником та акціонером яких є держава.

Література

1. Белозерова С. Кодекс корпоративного управління: быть или не быть ему в Украине / С.Белозерова // Економіка, фінанси, право. - 2002. - № 2. - С. 13-15.
2. Білорус О.Г., Рогач В.І. Акціонерні товариства: організація і управління / О.Г. Білорус, В.І. Рогач. - К.: Техніка. - 1992. - 144 с.
3. Офіційний сайт Фонду державного майна України. Корпоративне управління. Аналітика: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.spfu.gov.ua/ukr/fin_state.php
4. Поважный А. С. Проблемы управления и организации деятельности акционерных обществ в Украине / А.С.Поважный. — Донецк: Дон-ГАУ, 2000. - 172 с.

КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, ЦІЛІ ТА ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ

В сучасних умовах розвитку ринкових відносин та конкуренції між суб'єктами господарювання, набуває актуальності забезпечення конкурентоспроможності підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. В таких умовах одним із найголовніших чинників розвитку підприємства є його ефективне управління, зокрема формування дієвої кадрової політики, яка спрямована на задоволення потреб організації у кваліфікованій робочій силі. Адже основою нормального та повноцінного функціонування будь-якого підприємства є його ресурсне забезпечення, а наявність достатньої кількості якісних трудових ресурсів обумовлює досягнення ним конкурентних переваг. Тому актуальність проблеми полягає в ефективному формуванні кадрової політики як одного з основних чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства, адже трудовий потенціал визначає стратегічний успіх діяльності організації і є одним із головних резервів економічного розвитку підприємства.

Питаннями управління конкурентоспроможністю підприємств, ефективного формування і розвитку кадрового потенціалу та управління персоналом в економічно розвинених країнах і в Україні, присвячена значна кількість публікацій. Основні підходи висвітлені у працях зарубіжних і вітчизняних вчених: Г. Азосєва, Ю. Алексахіна, Д. Безделова, Н. Богданова, О. Богущого, О. Бородіна, Ф. Вірсєма, В. Галушко, А. Гастєєва, О. Гудзинського, Г. Дмитренко, П. Журавльова, Й. Завадського, Ю. Одоєва, Т. Ніконова, Р. Кантера, С. Карташова, М. Керженцева, І. Ліфіца, О. Перетяка, М. Портера, Г. Скударя, Ф. Тейлора, М. Трейсі, Г. Щокіна та інш.

Розуміння підприємцями важливості ролі кадрового потенціалу у досягненні стратегічних цілей та вкладення інвестицій в людський капітал організації сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства. В межах кадрової політики підприємство повинно здійснювати кадрове планування, аналіз нормування праці, розробляти дієву систему стимулювання праці разом з заходами адаптації працівників до внутрішніх і зовнішніх умов діяльності організації, формувати систему навчання та перекваліфікації кадрів.

Вітчизняні підприємства в сучасних умовах зіткнулися із завданням виживання та успішного розвитку в умовах жорсткої конкуренції. Вирішення цієї проблеми змушує по іншому поглянути на організацію діяльності підприємства, нових уявленнях про роль

персоналу в організації. При бурхливому розвитку нових технологій все більшої значущості набуває забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами. Своєчасне комплектування кадрами потрібними всіх ключових підрозділів підприємства стає неможливим без розробки та реалізації кадрової політики [1, с. 112].

Посилення конкурентної боротьби за кваліфікований персонал серед учасників ринку праці, структурні та динамічні зміни, які відбуваються на цьому ринку, зумовлюють необхідність здійснення ефективної кадрової політики. Зміни у підходах до управління персоналом підприємств, необхідність формування їхньої цілеспрямованої кадрової політики з урахуванням потреб та можливостей ринку праці, визначають необхідність використання нових форм і напрямів формування персоналу, у тому числі й на основі раціонального кадрового забезпечення.

«Кадрова політика» має широке і вузьке тлумачення:

1) кадрова політика – це система правил і норм (які повинні бути усвідомлені і певним чином сформульовані), що призводять людський ресурс у відповідність зі стратегією фірми (звідси випливає, що всі заходи щодо роботи з кадрами: відбір, складання штатного розкладу, атестація, навчання, просування – заздалегідь плануються і погоджуються з загальним розумінням цілей і завдань організації) [2, с. 78];

2) кадрова політика – це набір конкретних правил, побажань і обмежень у взаєминах людей і організації [2, с. 79].

Виділимо основні цілі кадрової політики підприємства [3, с. 49]:

- своєчасне забезпечення підприємства персоналом необхідної якості у необхідній чисельності;
- забезпечення умов реалізації прав і обов'язків працівників, що передбачені трудовим законодавством;
- раціональне використання кадрового потенціалу;
- формування і підтримка ефективної роботи трудових колективів;
- розробка критеріїв і методики підбору, добору, навчання та розстановки кваліфікованих кадрів;
- підвищення кваліфікації працівників підприємства;
- розробка теорії управління персоналом, принципів визначення соціального та економічного ефекту від заходів, що входять в цей комплекс.

Основними принципами формування кадрової політики підприємства є [3, с. 50]:

- науковість, використання всіх сучасних наукових розробок у цій галузі, які могли б забезпечити максимальний економічний і

соціальний ефект на підприємстві;

- комплексність, коли мають бути охоплені всі сфери кадрової діяльності підприємства;
- системність, тобто облік взаємозалежності та взаємозв'язку окремих складових цієї роботи;
- необхідність обліку як економічного, так і соціального ефекту, як позитивного, так і негативного впливу того чи іншого заходу на кінцевий результат;
- ефективність: будь-які витрати на заходи в цій галузі повинні окупатися через результати господарської діяльності.

До основних етапів кадрової політики підприємства можна віднести[5]:

Етап 1. Нормування. Мета – узгодження принципів і цілей роботи з персоналом, з принципами та цілями організації в цілому, стратегією та етапом її розвитку. Необхідно провести аналіз корпоративної культури, стратегії і етапу розвитку організації, спрогнозувати можливі зміни, конкретизувати образ бажаного співробітника, шляхи його формування і цілі роботи з персоналом. Наприклад, доцільно описати вимоги до співробітника організації, принципи його існування в організації, можливості зростання, вимоги до розвитку певних здібностей і т.д.

Етап 2. Програмування. Мета – розробка програм, шляхів досягнення цілей кадрової роботи, конкретизованих з урахуванням умов нинішніх та можливих змін ситуації. Необхідно побудувати систему процедур та заходів по досягненню цілей, свого роду кадрових технологій, закріплених у документах, формах, і обов'язково з урахуванням як нинішнього стану, так і можливостей змін. Істотний параметр, який впливає на розробку таких програм, – уявлення про прийнятні інструментах і способи впливу, їх узгодження з цінностями організації [5].

Етап 3. Моніторинг персоналу. Мета – розробка процедур діагностики і прогнозування кадрової ситуації. Необхідно виділити індикатори стану кадрового потенціалу, розробити програму постійної діагностики і механізм вироблення конкретних заходів щодо розвитку і використання знань, умінь і навичок персоналу. Доцільні оцінка ефективності кадрових програм і розробка методики їх оцінки.

Більшість вчених дотримуються системного, векторного і соціально-економічного підходу, окреслюючи кадрову політику як складну сукупність взаємопов'язаних елементів, що визначає генеральний напрям кадрової роботи і є частиною соціально-економічної політики, регіону чи організації [4, с. 45]. Враховуючи всю складність даного поняття, цілком очевидно, що його необхідно

тракувати з позиції комплексного підходу. Оптимальним і найбільш повним визначенням можна вважати наступне: кадрова політика – головний напрям (вектор) у роботі з людськими ресурсами в організації, галузі, регіоні чи державі, який визначається системою теоретичних поглядів, ідей, вимог, принципів, правил, форм, методів і технологій кадрової роботи за різними функціональними напрямками у конкретних соціально-економічних умовах [4, с. 46].

Отже, розглядаючи дослідження теоретиків та практиків у сфері управління персоналом на сучасному етапі його розвитку, можемо зробити висновок, що *«кадрова політика» – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання.*

Література

1. Травін В.В., Дятлов В.А Основи Кадрового менеджменту . – М.: Справа, 1995 – 336 с. – С. 112.
2. Губенко А.В. Значення трудового потенціалу для економічного розвитку підприємства // Економіка і маркетинг в ХХІ сторіччі [Текст] / А.В. Губенко. – Ч. 1. – 2006. – С. 78-80.
3. Барышева А. Чтобы у фирмы было «завтра» [Текст] / А. Барышева // Управление персоналом. – 2000. – № 5. – С. 49-52.
4. Немикіна С.С. Сутність і завдання оцінки персоналу // Економіка і маркетинг в ХХІ сторіччі [Текст] / С.С. Немикіна. – Ч.2. – 2006. – С. 45-47.
5. Что такое «кадровая политика». [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru/pages/okk/kp.php>

Сисоліна Н.П., доц., к.е.н., Левандовський Є.Ю. магістрант гр. ЕП-11М
Кіровоградський національний технічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Актуальною проблемою розвитку сучасного суспільства, країни, регіону є економічне зростання суб'єктів господарської діяльності в умовах нестабільного впливу зовнішнього середовища.

Вивченню актуальності та розкриттю сутності аналітичного (діагностичного) дослідження діяльності підприємства для виявлення проблемних питань функціонування та розроблення засобів щодо покращення його становища приділяли увагу Дж. К. Ван Хорн, О.С. Вартанов, В.А. Верба, О.О. Гетьман, Б. Коласс, Л.А. Костирко, А.І. Муравйов, Н.В. Родіонова, Т.І. Решетняк, Р.С. Сайфунін, І.Д. Фаріон, В.М. Шаповал, Г.О. Швиданенко, А.Д. Шеремет та ін. Проте питання вивчення стану діяльності суб'єктів господарювання з метою

вироблення механізму їх стійкого розвитку та запобігання банкрутства у своїй господарській діяльності є актуальним.

Метою статті є аналіз сучасних підходів та розробка заходів щодо покращення господарської діяльності.

Від визначення і оцінки стану функціонування суб'єктів економічного процесу залежить розроблення комплексу заходів, спрямованих на поліпшення цього стану або попередження несприятливих для його функціонування ситуацій і подій у ринкових відносинах. При цьому будь-який невірний зроблений діагностичний висновок може звести нанівець усі зусилля і сподівання суб'єкта господарювання на ринку в пошуку стабільності чи кращих перспектив розвитку. Відзначимо, що діагностика не є чимось новим у розвитку економіки вітчизняних підприємств. На сьогодні в науковій літературі можна знайти різні підходи до визначення діагностики. Так, А.І. Муравйов трактує діагностику як спосіб встановлення характеру збоїв нормального перебігу господарського процесу на підставі типових ознак, властивих тільки цьому об'єкту. Інші дослідники ототожнюють діагностику з аналізом (економічним або фінансовим). Зокрема, Г.О. Швиданенко та О.І. Олексик, розглядають фінансову діагностику і акцентують увагу на фінансово-економічному аналізі діяльності підприємства. Автори вважають, що "економічна діагностика" та "економічний аналіз" є тотожними поняттями, тобто система діагностики базується на використанні алгоритмів, технологій, методів і показників економічного аналізу.

Існуючи методики діагностування фінансового стану підприємства відрізняються одна від іншої, аналізом тільки певних особливостей фінансово-господарської діяльності підприємства. За методикою А.Д. Шеремета та Р.С. Сайфуїна необхідно проводити аналіз фінансового стану підприємства, що сприяє забезпеченню ефективного управління, та оцінити фінансову стійкість його ділових партнерів. У методиці американського вченого Дж. К. Ван Хорна робиться наголос на розрахунках групи коефіцієнтів, аналіз динаміки яких показує фінансове становище підприємства. Б. Коласс відзначає, що "займатися діагностикою - це означає розглядати фінансовий стан підприємства так, щоб виявити в динаміці симптоми явищ, які можуть затримати досягнення поставленої мети і вирішення завдань, піддаючи небезпеці плановану діяльність".

Необхідно відзначити думку таких дослідників як О.О. Гетьман і В.М. Шаповал, які розглядали діагностику як "спосіб розпізнавання соціально-економічної системи за допомогою реалізації комплексу дослідницьких процедур і виявлення в них слабких ланок і "вузьких місць" відноситься до методів непрямих досліджень". В той же час для І.Д. Фаріона: "Діагностика - це метод аналізу стану внутрішнього

середовища організації, встановлення проблем та вузьких місць, які спричиняють відхилення та деформації об'єкта від норми чи цілі, виявлення потенційно сильних та слабких сторін, що впливають на формування та реалізацію ефективної стратегії організації".

О.С. Вартанов вказує на істотні відмінності діагностики від аналізу, яких не враховують багато авторів: "на відміну від економічного аналізу, який направлений на вивчення динаміки економічних показників, діагностика дає змогу ще й виявляти структуру зв'язків між цими показниками, щільність та динаміку цих зв'язків", і зосереджується на такому методі досліджень, як апарат матриці зростання.

Розширюють межі діагностики та акцентують увагу на взаємозв'язку проблем підприємства В.А. Верба та Т.І. Решетняк, які розглядають діагностику як "процес детального та поглибленого аналізу проблем, виявлення факторів, що впливають на них, підготовки всієї необхідної інформації для прийняття рішення, а також виявлення головних аспектів взаємозв'язку між проблемами, загальними цілями та результатами діяльності підприємства".

Л.А. Костирко у монографії зазначає: "На сучасному етапі сформувався чотири напрямки концепції діагностики: аналітична, інформаційна, антикризова, консультативно-дорадча" та розглядає ще два різновиди діагностики - дослідницьку та управлінську.

Цікавим є дослідження Н.В. Родіонової, яка пропонує проводити діагностику стану підприємства з двох боків: по-перше, фінансове та техніко-економічне діагностування з економічного погляду, що передбачає періодичне дослідження відповідних аспектів стану підприємства з метою уточнення тенденцій розвитку всіх видів діяльності, положення в траєкторії життєвого циклу і потім прийняття економічно і соціально обґрунтованих рішень для корегування; по-друге, організаційне діагностування як система методів, прийомів і методик виконання досліджень для визначення цілей функціонування суб'єкта господарювання, способу їх досягнення, виявлення проблем і вибору варіанта їх вирішення.

Отже, необхідно проводити не просто аналіз, а діагностику стану господарської діяльності підприємства, яка передбачає вивчення стану суб'єкта господарювання на основі аналізу і синтезу статистичної інформації з метою своєчасного виявлення недоліків та переваг його розвитку, визначення проблемних сфер його діяльності, моделювання подальшої діяльності і розроблення заходів щодо поліпшення такого стану на певному етапі у певний проміжок часу.

В моделюванні економічного зростання підприємства на перспективу необхідно використовувати принципи інтегрованого підходу. Відзначимо, що сучасною наукою проводиться оцінка результатуючих показників розвитку основних процесів підприємства

[8]. Тоді модель економічного зростання підприємства у формалізованому вигляді буде:

$$EP = \{B(C_1, C_2, \dots, C_n), \Phi(C_1, C_2, \dots, C_n)\} \rightarrow \max$$

де EP – економічне зростання підприємства;

B, Φ – відповідні результуючі показники господарської та фінансової діяльності;

$C_1 \dots C_n$ – змінні чинники зовнішнього і внутрішнього середовища, що впливають на результуючі показники, з врахуванням коефіцієнтів кореляції визначених за допомогою діагностичних методів. До них можна віднести внутрішні ресурси, політику держави економічну, податкову тощо.

Отже, після проведення діагностики необхідно для прийняття рішень проводити моделювання через сбалансовану систему результуючих і змінних показників. Таким чином, запропонований комплексний підхід буде сприяти ефективності господарської діяльності підприємства.

Література

1. Шеремет А.Д. Методика фінансового аналізу. / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулін. - М.: ИНФРА-М, 2000.-176с.
2. Ван Хорн Дж. К. Основы управления финансами. - М.: Финансы и статистика, 2001.-800с.
3. Коласс Б. Управление фінансовою діяльністю підприємства. Проблеми, концепції і методи : учебн. посібн. : пер. с франц. / под ред. проф. Я.В. Соколова. - М. : Изд-во "Финансы", изд. об. "ЮНИТИ", 1997. - 576 с.
4. Гетьман О.О. Економічна діагностика : навч. посібн. [для студ. ВНЗів] / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал. - К. : Центр навч. літ-ри, 2007. - 307 с.
5. Варганов А.С. Экономическая диагностика деятельности предприятия: организация и методология / А.С. Варганов. - М. : Изд-во "Финансы и статистика", 1991. - 81 с.
6. Верба В.А. Організація консалтингової діяльності : навч. посібн. / В. А. Верба, Т.І. Решетняк. - К. : Вид-во КНЕУ, 2000. - 242 с.
7. Диагностика потенциала фінансово-економічної стійкості підприємства : монографія / Л. А. Костирко. - Луганск : Изд-во СНУ им. В. Даля, 2004. - 240 с.
8. Ольве Н. Оценка эффективности деятельности компании / Н. Ольве, Ж. Рой, М. Ветер. - М.: Изд. дом «Вильямс», 2004.-304с.

Ситник І.В., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ЦІНОУТВОРЕННЯ НА ПРОДУКЦІЮ ІНСТРУМЕНТАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ

Досягнення українськими підприємствами стійких конкурентних переваг на внутрішніх і зовнішніх ринках неможливе без

обґрунтованого використання цінового механізму та організації системи управління цінами на виготовлену продукцію. Пошук шляхів удосконалення й оптимізації процесу ціноутворення на підприємстві має стати невід'ємною частиною системи його стратегічного управління, що дозволить не лише враховувати зовнішню та внутрішню інформацію про надані можливості, обмеження і ресурси, але й вирішити протиріччя між суб'єктами ринкового середовища.

Проблемі розробки та вдосконалення стратегії ціноутворення на підприємстві присвячено роботи таких вітчизняних та зарубіжних науковців, як Герасименко В.Г., Ссіпов В.Є, Корінев В.Л., Тарасевич В.М., Тормоса Ю.Г., Шкварчук Л.О., Дейлі Дж. та ін. Аналіз літературних джерел свідчить про існування суттєвих розбіжностей у формалізації різними авторами процедур вибору цінової стратегії, а також механізму гнучкого ціноутворення у різних підгалузях машинобудування з урахуванням їхніх особливостей і специфіки.

Ринок продукції машинобудування належить до традиційних ринків, тому стратегія ціноутворення повинна розроблятися відповідно до можливостей підприємства та умов вітчизняного ринку. Вирішення цього завдання базується на формуванні адекватної системи відносин між виробником, споживачем та іншими суб'єктами ринку, а також на врахуванні їхніх інтересів.

У сучасних умовах не існує єдиного підходу ні до формування самої ціни, ні до стратегії ціноутворення. Вони можуть мати свої відмінності в залежності від специфіки діяльності виробника. Розглянемо особливості ціноутворення на прикладі такої підгалузі машинобудування, як виробництво твердих сплавів для виготовлення виробів інструментального призначення. Основною продукцією твердосплавного (ТС) виробництва є:

- твердосплавна сировина – карбіди вольфраму, що є основною складовою сировини, з якої виготовляються твердосплавні вироби.
- твердосплавні вироби – металокераміка і вироби з металокераміки, включаючи відходи та брукт, різальні пластини та ін.
- твердосплавний інструмент для обробки металів різанням, буріння скельних порід тощо.

Ціни на ТС вироби і ТС інструмент як високотехнологічну продукцію зі значним рівнем вартості обробки та високою доданою вартістю може мати значні коливання. На формування ціни на продукцію твердосплавного виробництва з врахуванням порогових обмежень більш за все впливають обсяги експорту та імпорту ТС продукції за країнами походження.

Імпорт в Україну ТС виробів за заниженою митною вартістю спостерігався протягом 2001-2005 рр. із таких країн, як Китай, Корея, Туреччина, США. Причини полягають, зокрема, у демпінгуванні цін

на українському ринку, що негативно відбивається як на діяльності українських виробників ТС, так і на державних надходженнях.

Пропозиції щодо необхідності врегулювання даного питання усвідомлюється виробниками ТС та інструментів, та неодноразово піднімався перед державними органами, що свідчить про його надзвичайну актуальність.

Вплив показників ТС виробництва та пов'язаного з ним інструментального виробництва аналізується в таких аспектах конкурентоспроможності української економіки, як збільшення експортного потенціалу, зменшення імпортозалежності, забезпечення внутрішнього ринку високотехнологічними товарами вітчизняного виробництва.

Аналіз свідчить, що протягом 2001-2011 р. обсяги споживання імпоротної ТС сировини вітчизняними підприємствами зазнавали лише незначного коливання.

Фактором зростання суми платежів за ТС сировину, що українські підприємства сплачували закордонним постачальникам, є збільшення розрахункової ціни імпорту сировини, зокрема зростання світових цін на вольфрамову сировину. Різке підвищення світової ціни вольфрамового концентрату, відбулося на вартості карбїду вольфраму та ТС сумішей. Проте слід відзначити, що для українських споживачів ціни на ТС сировину зросли ще у 2004 р., що вплинуло на зниження конкурентоспроможності вітчизняних виробників ТС.

За оцінками підприємств ТС підгалузі, що виготовляють 2/3 продукції галузі, обсяг внутрішнього виробництва ТС продукції протягом останніх років коливався на рівні 60-70 т на рік. Розвиток ТС виробництва в Україні передбачає збільшення обсягів виробництва з рівня 70 т на рік, який тримається протягом останніх років і забезпечує тільки виживання підприємств і роботу на старих запасах ресурсів. При цьому необхідним є покращення якісних характеристик продукції та збільшення її наукоємності для повнішого задоволення потреб внутрішнього ринку та виходу на зовнішні ринки.

Зміна ситуації можлива за вжиття заходів і формування відповідного середовища в результаті взаємодії держави, галузі та окремих виробників. Метою такої взаємодії є відновлення технологічної бази підгалузі як такої, чия продукція користуватиметься стабільним попитом на ринку за рахунок активного імпортозаміщення.

При цьому на ТС ринку має місце особливо потужна протидія іноземних конкурентів. Тому відвоювання цього ринку і реалізація існуючих конкурентних переваг вітчизняних ТС підприємств неможливі без активної допомоги держави, включно із застосуванням адекватних заходів торгівельної політики. Серед основних заходів

розвитку внутрішнього ринку та сприяння виходу вітчизняної наукоємної ТС продукції на зовнішні ринки, що допускаються правилами СОТ, можна виділити наступні:

- впровадження системи поводження з бруктом твердих сплавів;
- антидемпінгові розслідування;
- державне субсидування наукових розробок у галузі матеріалознавства та нових технологій;
- включення ТС підприємств до регіональних програм розвитку малого підприємництва.

Смутчак З.В., к.е.н.

Кіровоградська льотна академія
Національного авіаційного університету

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ГАРМОНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Становлення ринкової економіки в Україні, формування конкурентного середовища різнобічно і суперечливо вплинули на соціально-трудова сферу, виявили низку вузлових проблем, що потребують уваги та глибоких наукових досліджень. Результати реформування соціально-трудова відносин (СТВ), розпочатого в Україні у 1991 р., сьогодні не влаштовують суспільство: має місце неефективність соціального діалогу, руйнація соціальних цінностей, зростання необгрунтованої диференціації доходів, соціальної нерівності, тіньової зайнятості, погіршення якості трудового потенціалу населення, загострення протиріч між попитом і пропозицією на ринку праці за обсягами та структурою. Усупереч очікуванням, серед бідних в Україні опинилися лікарі, вчені, вчителі, інженерно-технічні працівники, висококваліфіковані робітники, працівники культури. Накопичений людський капітал використовується в економіці неефективно і нерационально, інноваційна і трудова активність належним чином не заохочуються, трудові права найманих працівників часто порушуються, роль профспілок, колективних угод швидко знижується.

Відомі в Україні дослідники сфери соціально-трудова відносин (С.І. Бандур, Д.П. Богиня, Т.А. Заяць, О.А. Грішнова, А.М. Колот, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.Ф. Новікова, В.М. Новіков, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, У.Я. Садова, М.В. Семикіна, Л.В. Шаульська та ін.) з тривогою констатують, що проблемність сучасних соціально-трудова відносин зумовлена глибинними внутрішніми суперечностями в економіці й політиці, недоліками

державного регулювання соціально-трудової сфери. Завдяки їх дослідженням сьогодні, як ніколи раніше, зростає усвідомлення небезпеки конфліктності соціально-трудових відносин, потреби у з'ясуванні нового економічного змісту взаємодії роботодавців і найманих працівників, налагодження ефективного соціального діалогу. Варто підкреслити, що за роки ринкових перетворень змінилися суб'єкти, характер і умови трудової діяльності. Відбулося загострення протиріччя між працею і капіталом в питаннях оплати, умов праці, найму на роботу та звільнення, соціального захисту. В результаті відходу держави від практики патерналізму, деформацій в соціальній політиці виникла система підвищеної експлуатації праці, яка проявилася у заниженні розміру заробітної плати, надмірній економії на умовах праці, невідповідності оплати праці реальній вартості робочої сили, збільшенні тривалості робочого дня. У регулюванні відносин «роботодавець – працівник» провідну роль стало відігравати договірне регулювання. В нових економічних умовах держава вже не реалізує себе в якості безпосереднього суб'єкта таких відносин, залишаючись поза їх межами, її завдання – проводити соціальну політику, виконувати роль арбітра, консультанта, гаранта досягнутих угод. Отже, відносини між роботодавцями і найманими працівниками на етапі ринкових перетворень в Україні суттєво ускладнилися. Справедливо визнати, що існуючі підходи до розуміння сутності СТВ, їх розвитку та регулювання залишають поза увагою певну частину реальних соціально-трудових відносин, які випали з простору колективно-договірного регулювання праці й впливу профспілок. Українські реалії є свідченням того, що значна кількість робітників і фахівців, зайнятих на підприємствах малого і середнього бізнесу, досить часто відмовляється від створення профспілок і сплати профвнесків через падіння авторитету профспілок. При цьому СТВ зберігають свій зміст у контексті альтернативних взаємовідносин «адміністрація – рада трудового колективу», «адміністрація – неформальні лідери колективу». Тією чи іншою мірою СТВ зберігають свій зміст і для частини найманих осіб, які працюють на умовах нерегламентованої, у т.ч. тіньової зайнятості.

Розвиток української держави на початку XXI століття засвідчив необхідність модернізації українського суспільства, що вимагає одночасних дій у напрямку модернізації економіки, держави та суспільних відносин загалом. Важливою складовою цих завдань є модернізація соціально-трудових відносин, які, по суті, становлять ядро усієї системи суспільних відносин, визначають можливості економічного зростання, якість трудового життя, соціально-психологічний клімат і злагоду, врешті-решт – спосіб життя людей, усю структуру пов'язаних із ним процесів.

Аналіз наукової думки і накопиченого досвіду людства переконливо доводить, що вектором модернізації соціально-трудова відносин (СТВ) має стати побудова не конфліктних, а саме гармонічних відносин між роботодавцями й найманими працівниками завдяки пошуку шляхів взаєморозуміння, миру і злагоди, узгодження інтересів, залучення соціального діалогу, орієнтації на пріоритети гідної праці, соціальної безпеки.

Значення *гармонізації соціально-трудова відносин* усе більше усвідомлюється в сучасному глобалізованому світі, який охоплено суперечливими процесами конкуренції, боротьби за ресурси, ринки збуту і одночасно рухом до економіки знань, прагненнями до забезпечення якісного людського розвитку. У цих умовах дослідження можливостей гармонізації соціально-трудова відносин видається нам вкрай важливим як у теоретичному, так і прикладному аспектах, для країн із соціально орієнтованою економікою і, зокрема, для пострадянських країн, котрі прагнуть до модернізації економіки, зрушень в інноваційному розвитку.

За умов соціально орієнтованої ринкової економіки розвиток СТВ у напрямі гармонізації стає об'єктивно необхідним процесом, який має бути постійним, безперервним і керованим. Гармонізація СТВ вимагає й вимагатиме надалі цілеспрямованих регульованих зусиль соціальних партнерів та вдосконалення системи соціального діалогу за участю держави.

Література

1. Колот А.М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
2. Соціально-трудова відносини: проблеми гармонізації : [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека, Ю.Д. Петров / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград : „КОД”, 2012. – 300 с.

Сушкова Е.Е., асист.

Национальной академии природоохранного и курортного
строительства, г. Симферополь

ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ НАЛОГОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НА УРОВЕНЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Совершенствование механизма налогового регулирования экономического развития региона требует разработки методического обеспечения оценки уровня воздействия системы налогообложения на воспроизводственные процессы в регионе, учитывая стратегические

цели и приоритетные направления развития территориально-общественной системы. Это предполагает осуществление оценки эффективности параметров налогового регулирования с точки зрения создания условий для развития приоритетных видов экономической деятельности территорий, повышения уровня инвестиционной привлекательности региона. При этом методическое обеспечение оценки характера воздействия налогового регулирования должно предусматривать возможность прогнозирования изменения показателей экономического развития региона в зависимости от параметров региональной налоговой политики [1, с. 7], а также определения оптимального сочетания методов налогового регулирования, обеспечивающих наиболее эффективное решение поставленных перед ним задач.

Основываясь на результатах анализа методических подходов к оценке системы налогообложения как инструмента регулирования процессами экономического развития [1 – 4], автор предлагает в качестве основных целей оценки воздействия налогового регулирования на процессы экономического развития рассматривать выявление характера взаимосвязи налоговых инструментов и социально-экономических процессов, определение уровня налогового потенциала и налоговой нагрузки, а также степени их влияния на эффективность организации предпринимательской деятельности.

В данной связи автор считает обоснованным, что подход к оценке воздействия налогового регулирования на уровень экономического развития региона должен предусматривать оценку параметров налогового регулирования, оценку степени их воздействия на экономические процессы в регионе и оценку фискальной эффективности налогового регулирования.

Так, оценка параметров налогового регулирования предусматривает определение уровня экономического развития региона и выявление основных доходоформирующих налогов местных бюджетов. При этом оценка уровня экономического развития административно-территориальных образований региона предполагает определение интегрального показателя, характеризующего темпы роста промышленного и сельскохозяйственного производства, динамику инвестиций, объем внешнеторговых операций, величину торгового оборота и др. Основываясь на полученных значениях интегрального показателя, возможно ранжировать административно-территориальные образования региона по уровню экономического развития, что позволит выделить среди них лидеров и аутсайдеров, а также определить характер социально-экономических проблем в регионе.

Определение основных доходоформирующих налогов местных

бюджетов предусматривает расчет удельного веса налоговых поступлений региона в общей сумме налоговых поступлений по стране, анализ их компонентной структуры и оценку уровня выполнения плановых показателей по налоговым поступлениям в местный бюджет. При этом анализ компонентной структуры и оценку уровня выполнения плановых показателей по налоговым поступлениям в местный бюджет следует осуществлять по видам налогов согласно их классификационным признакам, выделяя общегосударственные и местные, прямые и косвенные, подоходные, имущественные налоги, а также налоги с оборота, с физических лиц и с юридических лиц. Это позволит определить параметры налогового регулирования, обеспечивающие стабильный рост налоговых поступлений в местный бюджет, способствуя таким образом созданию условий для экономического роста и повышения благосостояния населения.

Таким образом, в результате оценки параметров налогового регулирования возможно определить характер влияния параметров системы налогообложения на экономические процессы в регионе и оценить роль регионального бюджета в процессе аккумулирования финансовых ресурсов, что позволит выявить особенности налогового регулирования на мезоуровне, учитывая тенденции и стратегические направления развития административно-территориальных образований региона.

Оценка степени воздействия налогового регулирования на уровень экономического развития региона предусматривает определение уровня налогового давления на экономику региона, а также характера влияния параметров системы налогообложения на уровень развития приоритетных видов экономической деятельности. При этом важно учитывать законодательно-правовые основы налогового регулирования и особенности организации экономической деятельности, которые влияют на структуру источников налоговых поступлений в местный бюджет. Это позволит оценить степень налогового воздействия на уровень предпринимательской активности и темпы развития экономики в регионе, выделить территории и сферы экономической деятельности с высоким уровнем налогового давления, а также определить параметры налогового регулирования, оказывающие наибольшее воздействие на развитие административно-территориальных образований региона и приоритетных видов экономической деятельности.

Для оценки степени воздействия налогового регулирования на развитие приоритетных видов экономической деятельности целесообразно определять эластичность уровня эффективности развития предприятий данных видов экономической деятельности по

изменению уровня налогового давления. Это позволит обосновать оптимальную величину изменения уровня налогового давления, обеспечивающую необходимый уровень эффективности развития и инвестиционной активности предприятий приоритетных сфер экономической деятельности, учитывая особенности организации предпринимательской деятельности в регионе.

Таким образом, в результате оценки регулирующего воздействия налогового регулирования на уровень экономического развития региона, возможно определить оптимальные параметры системы налогообложения, обеспечивающие создание условий для развития приоритетных сфер экономической деятельности, активизации инвестиционной и инновационной деятельности, а также развития малого предпринимательства и роста доходов населения региона, учитывая конкурентные преимущества и уровень экономического потенциала региона.

С целью оценки фискальной эффективности налогового регулирования необходимо определить уровень налогового потенциала региона и административно-территориальных образований, учитывая компонентную структуру налоговых поступлений в местный бюджет и численность населения данной территории, а также проанализировать степень финансовой обеспеченности и самодостаточности местных бюджетов. По мнению автора, решение данной задачи позволит выделить административно-территориальные образования региона, которые обеспечивают аккумуляцию основной части финансовых ресурсов региона и не зависят от внешних поступлений (межбюджетных трансфертов, субсидий, дотаций и т.п.). Вместе с этим оценка уровня налогового потенциала позволит выявить основные источники увеличения объема налоговых поступлений в местные бюджеты, учитывая изменения в ресурсном, экономическом и трудовом потенциале региона, динамику доходов экономических субъектов и темпы экономического роста.

При этом оценка степени финансовой обеспеченности и самодостаточности местных бюджетов предполагает определение уровня покрытия налоговыми поступлениями расходов местных бюджетов, включая расходы на экономическое развитие и совершенствование социальной инфраструктуры региона. Это позволит определить степень соответствия уровня налогового потенциала административно-территориальных образований региона финансовым потребностям местных бюджетов, а также оценить их возможности в отношении повышения уровня финансовой обеспеченности и самостоятельности посредством увеличения налогового потенциала.

Таким образом, реализация данного подхода позволит

прогнозувати значення показателів, характеризуючих рівень економічного розвитку регіону і обсяг податкових надходжень в місцевий бюджет, в залежності від вибраних параметрів системи оподаткування. Це дасть можливість вибрати і обґрунтувати оптимальні інструменти податкового впливу, використання яких дозволить створити умови для підвищення рівня підприємницької активності населення, інвестиційної привлекателіності регіональних господарських комплексів і фінансової забезпеченості місцевих бюджетів. В цілому це усилить позитивне впливу параметрів оподаткування на соціально-економічні процеси і забезпечить створення сприятливого податкового клімату для розвитку пріоритетних видів економічної діяльності і підвищення їх інвестиційної привлекателіності, впровадження інновацій і розширення зовнішньоекономічної діяльності, зростання доходів місцевих бюджетів, сприяючи, таким чином, формуванню і розвитку конкурентних переваг регіону.

Література

1. Джигалов С.О. Система оподаткування та її вплив на соціально-економічний розвиток і фінансове забезпечення регіону: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.04.01 «Фінанси, грошовий обіг і кредит» / С.О. Джигалов; Національна академія держ. податкової служби України. — Ірпін, 2006. — 19 с.
2. Загорский В. С. Оптимальное налогообложение: подходы и возможности / В. С. Загорский, А. Н. Тищенко // В кн.: Налогообложение: проблемы науки и практики — Х.: ИД «ИНДЖЭК», 2007. — С. 12 — 27.
3. Иванов Ю.Б. Оцінка рівня розвитку оподаткування та його взаємозв'язок з рівнем соціально-економічного розвитку регіону / Ю.Б. Иванов, О.М. Тищенко, К.В. Давискиба // Фінанси України. — 2005. № 12. — С. 6 — 12.
4. Кабакова І.А. Оцінка податкового потенціалу в Україні / І.А. Кабакова // Інвестиції: практика та досвід. — 2006. — № 2. — С. 252 — 8.

Фабрика І.В., асист.

Кіровоградський національний технічний університет

ПРИВАТИЗАЦІЯ – РЕЗЕРВ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Приватизація як глобальний світовий процес, який охопив десятки країн капіталістичного світу, передусім, розвинених, почав активно розвиватися в 70–ті роки минулого століття.

Він був реакцією на масштабне «одержавлення» національних економік в попередні десятиліття. Ідеологічним фундаментом одержавлення як власності, так і економічного регулювання, було

домінування в цей період кейнсіанських теорій.

Проте вже з початку 70-х років проявилися значні негативні наслідки цього процесу, який призвів до надмірного зростання державних видатків. Розширення державного сектору економіки та надто активне втручання держави в господарчі процеси негативно вплинуло на темпи економічного зростання, призвело до надмірного зростання бюрократії, погіршення підприємницького клімату тощо.

Факт, що масштабний державний сектор є головною причиною помітного зниження ефективності національних економік, стає загально визнаним. Це змусило уряди розвинених країн, починаючи з 1970-х років, різко змінити цільові установки економічної політики.

Перед початком легальної (не спонтанної) приватизації державна власність тотально домінувала в українській економіці.

Вкрай негативний вплив на проведення процесу приватизації мала організаційна структура виробництва, зокрема, в ключовій галузі народного господарства – промисловості.

Рівень концентрації промислового виробництва в Україні був надвеликим. В середньому на кожне підприємство в СРСР в кінці 80-х років приходилося виробленої продукції в чотири рази більше, чим в США. При цьому в УРСР рівень концентрації промислового виробництва (по кількості зайнятих) був у 1988 р. вище, чим в цілому по СРСР, у 1,2 рази. На підприємства з кількістю зайнятих більше 1000 осіб, яка складала 20,3% загальної кількості підприємств, приходилося 77,8% товарної продукції, 77,% чисельності всього промислово – виробничого персоналу, 83,6% середньорічної вартості основних фондів, 87,6% споживання електроенергії. Особливо великі підприємства (більше 10000 осіб), охоплюючи лише 1,3% всієї кількості підприємств, зосереджували 22% виробництва товарної продукції, 25,9% чисельності персоналу, 33,9% основних фондів [1].

Приватизація в Україні здійснювалася переважно в закритих, неконкурентних формах. «Закрита», так звана «інсайдерська» приватизація, призвела до домінування закритих акціонерних товариств, що й досі відчутно блокує залучення сторонніх інвестицій шляхом продажу акцій корпорацій. За даними ДКЦПФР, наприкінці 2010 р. кількість відкритих акціонерних товариств складала 9,18 тис., а закритих —19,44 тис.

Одним з ключових факторів, які не дозволяють в повній мірі реалізуватися потенціалу приватизованих підприємств та новозворених приватних підприємств, є неефективна державна регуляторна політика.

Україна не просто відстає від розвинених та абсолютної більшості постсоціалістичних та пострадянських країн в плані створення сприятливих умов для ведення приватного бізнесу, вона в даному

відношенні є одним з світових аутсайдерів. І ситуація має тенденцію до погіршення.

Зокрема, країна знаходиться на одному з останніх місць в світі з умов оподаткування, реєстрації прав власності, отриманню дозволів на будівництво, захисту інвесторів, по умовам здійснення зовнішньоекономічної діяльності тощо. І ситуація має тенденцію до погіршення.

Так, відповідно до найбільш авторитетного рейтингу Світового Банку «Doing Business 2011» (легкість ведення бізнесу), в 2010 р. Україна займала 145-у позицію серед 183 країн світу, в той час як у 2009 р. – 142, тобто за рік втратила 3 позиції. При цьому за показником сприятливості умов оподаткування вона мала один з найгірших в світі результатів – 181 місце [2].

Репрезентативне соціологічне дослідження, проведене у 2009 р. Міжнародною фінансовою корпорацією (IFC) серед приватних підприємців України показало, що вони оцінюють втрати прибутку внаслідок неадекватної регуляторної політики держави в середньому на рівні 20% [3].

Тому дерегуляція умов здійснення приватної підприємницької діяльності є однією з ключових умов покращення результатів приватизації на її завершальному етапі.

Досвід постсоціалістичних країн свідчить, що участь в приватизації іноземних інвесторів значно пришвидшує її і сприяє підвищенню ефективності приватизаційних процесів. Для України це особливо актуально в післякризових умовах, коли вітчизняні капіталовкладення відновлюються досить повільно, внутрішні ресурси для здійснення приватизації досить обмежені. З метою активізації участі іноземних інвесторів в приватизації об'єктів державної власності в Україні доцільно забезпечити:

- покращення інвестиційного клімату шляхом максимального спрощення дозвільних процедур для іноземних інвесторів, забезпечення вільного входження інвестицій в Україну, дерегуляції підприємницької діяльності, зменшення адміністративного та податкового тиску на іноземних інвесторів;

- створення вільних економічних зон з використанням сучасного світового досвіду забезпечення їх ефективного функціонування та врахуванням негативного досвіду запровадження ВЕЗ в Україні у попередні роки.

Велике значення має оптимізація списку підприємств, які не підлягають приватизації.

Серед інших напрямків підвищення ефективності приватизаційного процесу в Україні, які постійно проголошуються з його початку, але й постійно порушуються, наступні:

- забезпечення максимальної прозорості процесу приватизації та доступності відповідної інформації для можливих інвесторів;
- забезпечення реальної конкурентоспроможності, недопущення приватизації об'єктів заздалегідь визначеними покупцями (в тому числі заборона проведення приватизаційних конкурсів, в яких приймає участь лише один учасник).

Хоча приватизаційний процес в Україні як масштабний соціально-економічний проєкт трансформації державної власності знаходиться на завершальному етапі, проте підвищення його ефективності все ще має надзвичайно велике значення як для економічного, так і для соціального розвитку країни.

Література

1. Экономические регуляторы воспроизводственного процесса /В.Кононенко, А.В.Марьенко, Л.Н.Шаблестая и др. – К.: Наукова думка, 1992. – С. 252.
2. Doing Business 2011 report.-[Електронний ресурс].- доступний з: <http://doingbusiness.org/rankings>.
3. Криза чи держава – хто перешкоджає більше? – [Електронний ресурс].- доступний з: <http://franchising.ua/vlasniy-biznes/576/kriza-derjava-hto-pereshkodjae-bilshe/>

Харченко І.В., к.е.н., доц., Таран Д.М., магістрант гр. ЕК-11М
Кіровоградський національний технічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ШЛЯХОМ РОЗРОБКИ НОВИХ АЛЬТЕРНАТИВ

Класик теорії стратегічного управління І. Ансофф визначив чотири методи стратегічного управління, як-то:

- управління шляхом вибору стратегічної позиції;
- управління ранжуванням стратегічних пріоритетів;
- управління за «слабкими сигналами»;
- управління в умовах «стратегічних несподіванок»

Будь-який з цих методів передбачає розробку певних кроків у відповідь на дії конкурентів: поточне удосконалення якісних характеристик (принципово не змінює позиціонування виробу); випуск нового виробу або гами виробів; технологічний прорив у якісних характеристиках виробу (змінює позиціонування виробу); розширення збутової мережі тощо. Як правило, такий крок має ті чи інші стратегічні наслідки. В теорії такі кроки отримали назву «розробки стратегічних альтернатив» [1]. Відомо також, що у відповідь на будь-які зміни на ринку, а особливо спрямовані кроки конкурентів, фірма повинна відповідати власними кроками, інакше вона втратить стратегічну ініціативу [2]. Як справедливо пишуть

Маджорі Лайлс та Лайм Фаей: «Генеруванням альтернатив (тобто процесом визначення різних засобів, за допомогою яких можна добитися поставленої мети, розв'язати проблему або реалізувати можливість) необхідно ретельно і системно управляти. Само собою це не відбувається. Якщо компанія не генерує постійного потоку альтернатив — інноваційних, оновлення і поступового вдосконалення, вибір стратегій, якими вона може скористатися, звужується. Коли таке відбувається, можливий тільки один результат — організація стає слабкішою» [1, с. 385]. Тому топ-менеджери повинні дуже уважно відноситися до моніторингу і оцінювання навколишньої ситуації, визначати слабкі сигнали своєчасно і завчасно готуватись реагувати на зміни в ситуації, не чекаючи, поки слабкі сигнали не перетворилися в сильні сигнали, що несуть нестабільність і загрозу для загрозу для існування фірми.

Дослідження змін в оточуючому середовищі фірми, відомі як стратегічний аналіз, повинні проводитися регулярно, особливо ж при будь-яких помітних змінах в ринковій ситуації.

Нами було проведено дослідження ефективності загальноконкурентної стратегії фірми-заводу «Ось», що виготовляє причепа до автомобільної техніки. Фірма має досить непогані результати в нинішніх складних умовах. Проте є очевидна тенденція – поява на ринку виробників з високоякісною продукцією, про що свідчить рис. 1

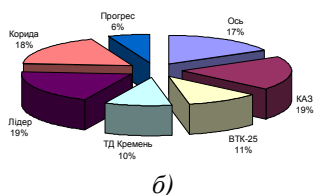
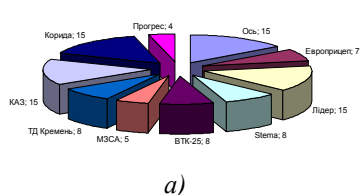


Рис. 1. Розподіл ринку причепів в Україні: а – 2011 р., б – 2007 р.

На ринку з'являються і набирають силу конкуренти з більш якісною продукцією. Очевидно, що підприємству треба набувати нових конкурентних переваг і сильних сторін. Звернемо увагу також ще на одну обставину. Очевидною є різниця в доходах населення по регіонах України. Про це свідчать дані Держкомстату. Реалізація продукції фірми «Ось» спадає в областях, мешканці яких мають найвищі доходи. Для перевірки цієї гіпотези розподілимо всі регіони України за ознакою середнього доходу на душу населення на три групи: **1-а група** високі доходи 16220-14030 грн. на душу населення Це Донецька, Запорізька, Київська, Дніпропетровська області **2-а група** середні

доходи 14030-11850 грн. на душу населення. **3-я група** низькі доходи 11850-9664 грн. на душу населення.

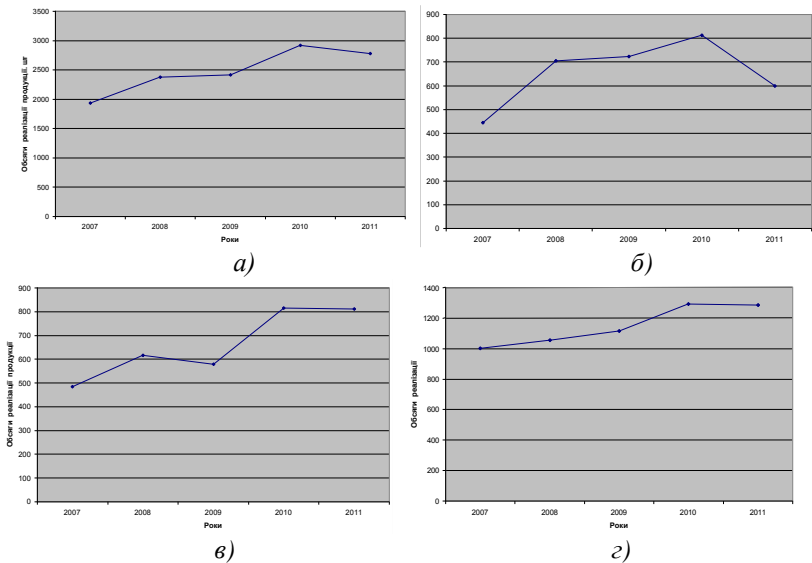


Рис 2. Обсяги реалізації продукції фірми Ось: а – за 5 років; б – в областях 1-ої групи; в – в областях 2-ої групи з – в областях 3-ої групи

Проведений аналіз приводить до висновку, що уподобання споживачів будуть змінюватись в напрямку придбання якісніших товарів, які мають більш високі характеристики по якісним показникам.

Реалізація пропозицій по покращенню якості змінить ціну причепа з 4265 грн. до 6000 грн., значно покращить його якісні показники і за рейтингом економічності у використанні виведе вироби на найкращі позиції, що дозволить істотно покращити конкурентну позицію фірми.

Література

1. Лайм Фазй. Роберт Рендэлл курс МВА по стратегическому менеджменту. Пер. с англ.. –М. Альпина Бизнес Букс,2004.-608с.
2. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. – М. “ЮНИТИ”, 2003. – 576 с.
3. 2.Ансофф И. Стратегическое управление.- М.: Экономика, 1989.-519с.

ПРО ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ ЗАЙНЯТОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ ТА РЕГІОНУ

Економічні зміни в Україні, пов'язані з формуванням інноваційної економіки, не могли не торкнутися сфери трудових відносин. Відбувається трансформація відносин зайнятості у напрямі формування її інноваційного типу, вивчення якого є актуальною теоретичною проблемою економіки праці. Сучасна українська економічна думка постійно та різностороннє звертається до вивчення зайнятості. В останній час починають досліджуватися проблеми трансформації соціально-трудових відносин в умовах переходу до інформаційного суспільства, впливу інформаційних технологій на зайнятість і формування зайнятості нового типу. Серед авторів робіт із даної тематики слід відмітити В. Антонюк, А. Колот, О. Левченка, В. Онищенко, Л. Федулову, В. Черненко. У той же час не всі аспекти зайнятості досліджені однаково глибоко. Дослідження зайнятості інноваційного типу залишається виключно актуальним.

Метою статті є аналіз зайнятості інноваційного типу, що складається в умовах формування інноваційної економіки.

Зміни змісту форм зайнятості індустріального типу в умовах формування інноваційної економіки призвели до появи нового типологічного виду зайнятості, котрий визначається як інноваційний. Він характеризується збільшенням зайнятих діяльністю, пов'язаною з наданням послуг і створенням інформаційних технологій, збільшенням частки інформатизації в трудовій діяльності, що веде до інтелектуалізації праці. Трудова діяльність наповнюється новим змістом, результатом і метою котрої стають інновації. За умов формування постіндустріально-інформаційної суспільної системи для збереження конкурентоспроможності на ринку праці, робоча сила вимушена набувати високого освітнього та професійного рівня, новаторського та економічного мислення, високої техніко-технологічної культури, здатності до зміни професії та варіантного використання своєї здатності до праці, цілеспрямованості, психологічної стійкості [1].

Інноваційна зайнятість у сучасних умовах набуває тільки її притаманних рис, таких як швидке перегрупування зайнятих між галузями та сферами економіки, зміна форм праці та її подальша інтелектуалізація, виникнення інформаційного виду праці, зміна організації та управління трудовим процесом, формування інноваційного типу працівника, гуманізація зайнятості, розвиток само зайнятості нового типу, підсилення гнучкості зайнятості та ін.

Принциповими інноваціями у сфері зайнятості на українських підприємствах можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу, телероботу, створення тимчасових колективів і розширення сіткових форм організації діяльності [2].

Процеси формування інноваційного типу зайнятості на підприємствах України показують, що перехід системи зайнятості до інноваційного типу набуває стійкої тенденції. Проте, для її повної реалізації, необхідна наявність певних факторів, таких як комплексна державна та регіональна політика регулювання зайнятості, що відповідає місцевим умовам, а також розвиток національної та регіональних інноваційних систем. Реальні процеси формування інноваційного типу зайнятості на підприємствах регіону показують необхідність і можливість управління даним процесом на мікрорівні, що полягає в розробці та реалізації управлінських технологій і узгоджених дій всього персоналу підприємства. Тому одним із видів інновацій можна вважати так звані соціальні інновації, спрямовані на планомірне покращання гуманітарної сфери підприємництва. Використання інновацій такого роду розширює можливості на ринку робочої сили, мобілізує персонал підприємства на досягнення поставлених цілей, укріплює довіру до соціальних обов'язків підприємства перед співробітниками та суспільство у цілому.

Інноваційний характер діяльності підприємств проявляється не тільки по відношенню до факторів виробництва, організації самого процесу виробництва або ж самого товару, але й по відношенню розстановки людей, які приймають участь у процесі виробництва [3, с. 72-74]. У цьому випадку для реалізації інноваційного задуму може бути необхідним здійснити повну чи часткову заміну всіх, хто приймає участь у процесі виробництва з метою відсторонення недостатньо кваліфікованих працівників, створення творчої атмосфери в колективі працюючих за рахунок мобілізуючих формулювань цільових установок і стимулів руху до поставленої мети, прийняття заходів із продуктивного використання кожним працівником свого робочого часу та ін. У цьому сенсі, для ефективного вирішення задачі управління інноваційними процесами на підприємстві необхідна спеціальна система управління розвитком підприємства, створена на основі сучасної науки управління.

Таким чином, аналіз ситуації в системі зайнятості на підприємствах України та регіону демонструє необхідність удосконалення управління формуванням інноваційного типу зайнятості за такими основними напрямками: гнучкі процедури найму, розвитку персоналу та його мотивації; впровадження та підтримка функціонування інституту соціального партнерства; зміна соціально-кваліфікаційної структури

зайнятості в залежності від виробничих вимог і умов ринку праці; розвиток адаптивності та гнучкості робочої сили; стимулювання інноваційної активності та делегування повноважень виконавцям; цілеспрямоване формування корпоративної культури.

Література

1. Баранова М.В. Занятость инновационного типа: формирование и управление : дис. ...канд. экон. наук. : 08.00.05 / Баранова Мария Владимировна. – Саратов, 2006. – 221 с.
2. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С. 4–9.
3. Перспективы инновационного развития Республики Беларусь: сб. науч. Статей II Межд. науч. конф., Брест, 19-20 мая 2011 г. / Брестский гос. техн. ун-т: редкол. А.М. Омелянюк (отв. ред.) [и др.] – Брест: Издательство БР. ГТУ, 2011. – 296 с.

Хорішко Г.О., асистент

Національна академія природоохоронного та курортного будівництва
м. Сімферополь

ЧИННИКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Становлення і розвиток ринкових відносин в Україну передбачає функціонування підприємств в умовах нестабільності, динамічного зовнішнього і внутрішнього середовища, ускладнення виробничих зв'язків і загострення конкуренції. Тому в даний час підвищення конкурентоспроможності підприємств є одним з найбільш важливих завдань, від вирішення якого залежить ефективність їх діяльності.

Конкурентоспроможність підприємства є важливою ринковою категорією, а її рівень залежить від ряду факторів. Фактори, що визначають конкурентоспроможність підприємства, розглядаються в роботах Портера М., Томпсона А.А., Стрікленд А.Дж., Фатхутдінов Р., Олів'є А., Дайана А., Урсі Р., Юданова А.Ю., Селезньова А., Єрмолова М., Дінеса В.А., Яшина Н.С. та інших провідних учених-економістів. Під факторами конкурентоспроможності можна розуміти ті явища та процеси виробничо-господарської діяльності підприємства і соціально-економічного життя суспільства, які можуть забезпечити в поточному періоді і довгостроковій перспективі більш високу, у порівнянні з конкурентами, ефективність виробництва та реалізації своєї продукції. Фактори можуть впливати як в бік підвищення конкурентоспроможності підприємства, так і у сторону зменшення і визначають засоби та способи використання резервів конкурентоспроможності. Отримання конкурентної переваги на основі врахування факторів залежить від того, наскільки ефективно вони

використовуються і де, в якій галузі вони застосовуються.

Виділяється три рівня факторів конкурентоспроможності: повністю контрольовані підприємством або пов'язані з ефективністю використання його ресурсів, частково контрольовані підприємством, що виражаються рівнем конкурентоспроможності продукції і не залежать від діяльності підприємства, пов'язані з характеристикою галузі функціонування підприємства та конкурентної ситуації в ній [3, 4].

Першорядне значення серед факторів, що визначають ситуацію в галузі, на думку більшості авторів, мають взаємовідносини з контрагентами – наявність та кількість конкурентів, які обслуговують підприємство фінансово-кредитні установи, склад і класифікація споживачів, постачальники, а також державна економічна політика та ступінь впливу держави на ринок .

До частково контрольованих чинників конкурентоспроможності продукції більшість авторів відносять ціну, якість, зовнішній вигляд і можливість гарантійного чи технічного обслуговування, оскільки підприємство забезпечує певний рівень якості товарів, а споживачі формують остаточний попит на нього. Найбільш повно в роботах вищезгаданих авторів представлені фактори конкурентоспроможності, пов'язані з ефективністю діяльності підприємства. Зокрема, Дінес В.А. і Яшин Н.С. вказують, що неодмінним атрибутом конкурентоспроможності підприємства є наявність та ефективне використання всіх видів ресурсів (матеріальних, трудових, фінансових, інформаційних, маркетингових, технологічних), що обумовлює стабільне фінансове становище підприємства.

В даний час в Україні в умовах відкритої ринкової економіки найчастіше виділяють як фактори підвищення конкурентоспроможності підприємства, пов'язаних з підвищенням конкурентоспроможності товарів і послуг, впровадження інновацій, контроль якості, а також ефективність використання трудових ресурсів (їх освітньо-кваліфікаційний рівень, мотивацію та ін .).

Використання інновацій, як одного з факторів підвищення конкурентоспроможності підприємства, полягає в позитивному ефекті від отримання та комерціалізації прогресивних техніко-технологічних і соціально-економічних розробок, які забезпечують довгострокову конкурентоспроможність підприємства в ринкових умовах його функціонування, що повинно бути охоплено інноваційною діяльністю підприємства і відображено в його інноваційної політиці, що включає в себе сукупність науково-технічних, виробничих, управлінських, фінансових та інших заходів, спрямованих на виробництво та просування нової чи поліпшеної продукції на ринок збуту [1]. При цьому завдання інноваційної політики – задоволення видозмінених під

впливом НТП потреб суспільства, вимог до ринку товарів і послуг. Для підприємства важливо заздалегідь передбачати інноваційні можливості, комплексно управляти всім інноваційним циклом, що може забезпечити його конкурентоспроможність і довгострокову ефективність.

Сьогодні, при наявності величезної кількості товарів і послуг вітчизняного та імпортного виробництва, якість пропонованих підприємством виробів або послуг є одним з найважливіших умов його існування і розвитку [3, 5]. Якщо підприємство прагне до завоювання певної частки ринку, тоді його продукція повинна відповідати міжнародним стандартам якості і повинна мати сертифікат відповідності системі якості міжнародного стандарту ISO 9001. Відповідність системи управління якістю на підприємстві міжнародним стандартом ISO 9001 припускає зміну організаційної структури підприємства, перебудову всіх етапів виробничого циклу: від проектування продукції до її збуту.

Наявність кваліфікованих трудових ресурсів також є однією з найважливіших складових діяльності підприємства і фактором підвищення конкурентоспроможності [1]. Досвід зарубіжних компаній свідчить про посилення ролі управління трудовими ресурсами в системі факторів, які забезпечують конкурентоспроможність підприємства. Згідно сучасним концепціям управління люди є одним з найважливіших економічних ресурсів підприємства, що впливають на його дохід, конкурентоспроможність і розвиток. На жаль, на сьогоднішній день цей фактор є слабкою ланкою в діяльності вітчизняних підприємств. Дуже небагато вітчизняних підприємств, у тому числі великі, дбають про поліпшення умов роботи і мотивації своїх співробітників. Керівникам підприємств в першу чергу необхідно звернути увагу на мотивацію своїх співробітників, мають бути забезпечені відповідні умови роботи, відпочинку, високий рівень заробітних плат, так як люди є найголовнішим фактором розвитку будь-якого підприємства.

Узагальнюючи вищесказане, можна зробити висновок про необхідність подальшої конкретизації системи факторів, що визначають конкурентоспроможність українських підприємств.

Література

1. Давидова М.Д. Шляхи підвищення конкурентоспроможності підприємства в умовах глобалізації / М.Д. Давидова // Вісник Харківського національного університету: Зб. наук. праць. — 2009 — № 851. — С. 74—79.
2. Должанській І.З. Конкурентоспроможність підприємства: [навч. сел.] / І.З.Должанській, Т.О.Загорна. — Київ: ЦНЛ, 2006. — 384 с.
3. Котельніков Д.І. Управління конкурентоспроможністю: [навч. сел. для студентів вузів] / Д.І.Котельніков, С.М.Задорожна. — К.: Видавничий Дім "Слово", — 2004. —

168с.

4. Фатхутдінов Р. А. Конкурентоспроможність організації в умовах кризи: економіка, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдінов — М.: Маркетинг, 2002. — 886 с.

5. Фатхутдінов Р. А. Управління конкурентоспроможністю організації / Р. А. Фатхутдінов — М.: Ексмо, 2005. — 240 с.

Цветкова И.И., к.э.н., доц.
Национальная академия природоохранного и курортного строительства,
г. Симферополь

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

Важнейшим фактором, обеспечивающим переход к социально-ориентированной рыночной экономике, является эффективное использование трудовых ресурсов государства. Успех рыночных преобразований во многом определяется ролью человека, его трудовыми способностями и возможностями их реализации. В связи с этим темпы становления новой системы хозяйствования в украинской экономике зависят не только от наличия природных богатств, но и от того, насколько развит, востребован и активно реализуется ее трудовой потенциал с учетом его расширенного воспроизводства.

Сегодня особенно остро проблемы развития трудового потенциала проявляются на региональном уровне. В условиях усиления самостоятельности регионов, расширения делегируемых на этот уровень полномочий, регионализации всех процессов воспроизводства изменяется роль регионов в формировании и использовании трудового потенциала.

Отдельные аспекты этой проблемы с разной степенью глубины исследовали и раскрывали в своих научных публикациях Семикина М.В., Бушуева И.В., Миляева Л.Г., Подольная Н.П., Маркелов О.И. и другие отечественные и зарубежные ученые.

Однако, в современных условиях, несмотря на повышенный интерес к проблемам трансформации региональной экономики, комплексных исследований по вопросам формирования, использования и развития трудового потенциала региона в переходный период еще слишком мало. Наблюдается описательность, фрагментарность исследований, отсутствие системного подхода к проблемам воспроизводства трудового потенциала региона с учетом всех подсистем регионального хозяйства.

Целью данной работы является обоснование принципов развития трудового потенциала на региональном уровне.

Трудовой потенциал региона – это комплексная категория, которая

отображает интегральную совокупность способностей и возможностей работников предприятий и организаций региона продуктивно реализовывать и развивать в труде свои знания, опыт и профессионализм с целью создания конкурентоспособной продукции (работ, услуг) и удовлетворения приоритетных потребностей [1].

Формирование трудового потенциала региона в целом означает подготовку незанятого населения к трудовой деятельности, вовлечение в материальное и духовное производство всего трудоспособного населения страны. Мерой качества сформированного трудового потенциала будет выступать степень сбалансированности профессионально-квалификационных характеристик работника с требованиями динамично развивающегося общественного хозяйства. Использование кадрового потенциала представляет собой реализацию трудовых и квалификационных способностей и навыков работника, трудового коллектива и общества в целом [2].

Развитие трудового потенциала в динамичных условиях современной экономики требует новых подходов, адекватных социально-экономическим трансформациям. Грамотно осуществить этот процесс возможно основываясь на следующих принципах:

- продуктивность;
- равенство;
- универсализм человеческих прав;
- расширение возможностей;
- качественная определенность трудового потенциала;
- учет социальной сущности человека;
- единство самореализации и развития;
- опережение меры развития трудового потенциала по отношению к мере его использования;
- социальный заказ предприятий региона по отношению к трудовому потенциалу;
- единство трудового потенциала и потенциала предметной деятельности;
- динамичность;
- детальное описание условий формирования трудового потенциала;
- широта используемой информации;
- универсальность, доступность и сопоставимость данных, используемых при расчетах;
- научность;
- комплексность.

Важно отметить, что одно из основных положений при использовании принципов развития трудового потенциала состоит в том, что под развитием понимается не только и не столько рост объема

материальных благ и услуг. Следовательно, традиционные макроэкономические показатели, включающие валовой внутренний продукт (ВВП), валовой национальный продукт (ВНП) и т.п., являются важными, но не исчерпывающими характеристиками всего сложного многообразия процессов развития. Вне связи с основными характеристиками здоровья, образования, показателем реального ВВП на душу населения и другими жизненно важными характеристиками жизнедеятельности человека экономические показатели не могут служить универсальным критерием оценки распределения общественных ресурсов, эффективности развития или ранжирования регионов по уровню развития.

Результаты различных исследований свидетельствуют о том, что в Украине не сформирована совершенная система рационального использования и развития трудового потенциала. Формы и методы управления ресурсным потенциалом регионов отстают от темпов перестройки экономики государства, требований переходного периода.

Существует необходимость кардинальных изменений в управлении природной базы формирования рабочей силы, обеспечения продуктивной занятости населения, в регулировании социально – трудовых отношений, в развитии профессиональных услуг по подготовке и повышению квалификации кадров в соответствии с общественными потребностями. На уровне региона необходимо приступить к разработке балансов рабочих мест, балансов движения населения и трудовых ресурсов, балансов трудовых ресурсов в разрезе низовых территориальных единиц. Поскольку эти балансы соответствующим образом учитывают социально-экономические особенности развития конкретной территории, то на их основе можно раскрыть аккумулированные в отраслях специализации региона резервы недоиспользования трудового потенциала. Важную роль при этом будет играть создание информационно-аналитической базы, которая должна служить основой мониторинга трудового потенциала, содержать данные о количественных и качественных параметрах трудового потенциала в разрезе населенных пунктов, административных районов, отраслей, предприятий.

Література

1. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: [колективна монографія / наук.ред. Семикіна М.В. та ін.]. – Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – 304с.
2. Берглезова Т.В. Проблемы управления процесами формирования и использования кадрового потенциала предприятия [Электронный ресурс] / Т.В. Берглезова // Режим доступа: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbm08/06>

Шелест О.В., аспірант

ВСТАНОВЛЕННЯ РЕАЛЬНОГО СТАНУ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВ

Одними з найбільш масштабних за розмірами завданого кредиторів збитку є кримінальні види банкрутств і в їх числі – фіктивне банкрутство.

Фіктивне банкрутство в статті 228 чинної редакції Кримінального Кодексу України (ККУ) №2341–III від 5 квітня 2001 року трактується як завідомо неправдива офіційна заява громадянина-засновника або власника суб'єкта господарської діяльності, а також службової особи суб'єкта господарської діяльності, а так само громадянина-суб'єкта підприємницької діяльності про фінансову неспроможність виконання вимог з боку кредиторів і зобов'язань перед бюджетом [1].

Фіктивним банкрутством, згідно ст. 215 Господарського кодексу України (ГКУ) визнається завідомо неправдива заява суб'єкта підприємництва до суду про нездатність виконати зобов'язання перед кредиторами та державою. Встановивши факт фіктивного банкрутства, тобто фактичну платоспроможність боржника, суд відмовляє боржникові у задоволенні заяви про визнання банкрутом і застосовує санкції, передбачені законом [2].

Визначення фіктивного банкрутства у ч. 2 ст. 215 ГКУ відрізняється від визначення аналогічного поняття, що міститься у ст. 218 ККУ, згідно з яким фіктивне банкрутство кваліфікується як злочин, що тягне кримінальну відповідальність [3].

Зрештою, згідно п.1.7 Методичних рекомендацій щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та ознак дій з приховування банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства Міністерства економіки України фіктивне банкрутство – завідомо неправдива офіційна заява громадянина-засновника (учасника) або службової особи суб'єкта господарської діяльності, а так само громадянина – підприємця про фінансову неспроможність виконання вимог з боку кредиторів і зобов'язань перед бюджетом, якщо такі дії завдали великої матеріальної шкоди кредиторам або державі [4].

Отже, можна вирізнити, щонайменше, декілька точок зору практичних працівників на проблему адекватного розуміння явища фіктивного банкрутства.

Метою дослідження є досягнення чіткого, однозначного розуміння сутності фіктивного банкрутства, формулювання переліку дій адекватної реакції по запобіганню та ідентифікації цього явища. Ці обставини послужили підставою для детального розгляду трактування цього поняття в редакціях законів і підзаконних актів України. В

результаті дослідження передбачається розробка об'єктивних економічних показників, що забезпечують однозначну ідентифікацію стану реального та фіктивного банкрутства суб'єктів господарювання.

Об'єктивну сторону злочину фіктивного банкрутства характеризують: 1) діяння у вигляді неправдивої офіційної заяви про фінансову неспроможність виконання вимог з боку кредиторів і зобов'язань перед бюджетом; 2) наслідок – велика матеріальна шкода кредиторам або державі; 3) причинний зв'язок між діянням та наслідком.

Правові тонкощі досліджуваної проблеми фіктивного банкрутства, що пов'язані з функціонуванням зазначеного переліку нормативних та підзаконних актів України, пов'язані з трактуванням питань:

– відсутності ознак злочину фіктивного банкрутства у факті подачі заяви боржника (Закон) та у наявності таких ознак про подання завідомо неправдивих документів (Кримінальний кодекс). Дана ознака є зрозумілою і може бути встановлена при проведенні аналізу фінансового стану та/або слідчих заходів;

– мети здійснення діянь, що вчинені посадовими особами юридичної особи. Якщо у Законі йдеться про наявність в особи, від імені якого подано заяву, можливості задовольнити вимоги кредиторів у повному обсязі, то в Кримінальному кодексі – про мету оголошення суб'єкта господарювання банкрутом;

– кваліфікаційних ознак визнання банкрутства фіктивним. Останнє вважається фіктивним, якщо оголошення про банкрутство організації прийняте в законному порядку, але на основі неправдивої інформації. Якщо ж повідомлення про фінансову неспроможність зроблено з порушенням встановленого законом порядку, це вже не фіктивне банкрутство, а шахрайство;

– сама по собі заява боржника не може виступати в якості ознаки фіктивного банкрутства, оскільки подача такої заяви за певних умов передбачена законом про банкрутство. Такими умовами, відповідно до статей Закону є: неплатоспроможність боржника, що має стійкий характер, і неплатоспроможність, що набуває стійкого характеру;

– наявності різниці між поняттями “вимоги кредиторів” та “зобов'язань боржника перед кредиторами”;

– невизначеність ситуації щодо вимог кредиторів. Адже вимога – не обов'язок, а право кредитора, він на власний розсуд може пред'явити вимогу, наприклад, тільки на суму основного боргу або його частини, може пред'явити її у повному обсязі (на суму основного боргу, штрафні санкції та пеню), а може і нічого не пред'являти.

Одночасно, оновлені Методичні рекомендації [4] озброїли фахівців достатньо довершеним інструментом дослідження явищ банкрутства.

Вони дозволили не тільки розширити горизонти дослідження та вирішення проблеми банкрутства, але й розглядати його як дієвий засіб оновлення виробничого потенціалу підприємства.

Інформаційно-організаційне забезпечення процедури ідентифікації неплатоспроможності підприємства дозволяє здійснити детальний та об'єктивний аналіз стану фінансово-господарської діяльності потенційного банкрута, структури його балансу, обґрунтованості надання статусу неплатоспроможного, тенденцій динаміки основних показників ефективності діяльності, можливості використання санаційних процедур для поліпшення фінансово-господарського стану та виведення підприємства з неплатоспроможного стану, наявності економічних ознак дій з приховування банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства.

Перелік основних джерел інформації для проведення аналізу неплатоспроможності включає також установчі документи підприємства (засновницький договір, статут), довідку про включення до ЄДРПОУ, свідоцтво про державну реєстрацію, реєстр власників акцій.

Аналіз наявності (відсутності) ознак дій з приховування чи доведення до банкрутства або фіктивного банкрутства підприємства та визначення ознак втрати або відновлення платоспроможності здійснюється за технологією, що передбачає використання значної кількості показників, які розраховуються за 27 спеціальними формами звітності.

Враховуючи, що рівень забезпечення зобов'язань кредиторів характеризується наступними показниками: відношення суми активів боржника до суми його зобов'язань; відношення оборотних активів до суми зобов'язань боржника; різниця між сумою активів підприємства та сумою його зобов'язань, у разі встановлення, що вищезазначені показники погіршилися протягом періоду, який аналізується, з'ясовується причина погіршення цих показників шляхом перевірки фінансово-господарських договорів підприємства.

Проведене дослідження дозволяє зробити висновок про те, що у вітчизняному законодавстві одночасно використовуються два різних варіанти визначення одного і того ж явища (фіктивного банкрутства), в яких наводяться різні його ознаки. Ця обставина, з урахуванням зазначеної вище проблематичності визначення ознак на основі діючих нормативно-правових документів, ускладнює або робить практично неможливою коректну діагностику наявності (відсутності) ознак фактичного або фіктивного банкрутства. Така ситуація перешкоджає оперативному та правомірному виявленню та запобігання даного виду злочинів. Крім того, цей процес ускладнюється також непрямим впливом інших правових норм у зв'язку з їх неузгодженістю.

У світовій практиці застосовують два альтернативних підходи до розуміння проблеми визначення критерію банкрутства. Перший підхід є об'єктивним: боржник визнається банкрутом, якщо не має коштів розрахуватися з кредиторами. Критерій отримав назву показника неплатоспроможності, або потоку грошових коштів.

Другий підхід полягає в тому, що банкрутом може бути визнаний боржник, вартість майна якого є меншою від загального розміру зобов'язань. При цьому не має значення, наскільки заборгованість перевищує встановлений законом мінімальний для визнання банкрутства розмір, наскільки прострочена ця заборгованість порівняно з встановленим мінімальним терміном прострочення. Даний підхід отримав назву критерію неспроможності оплати боргів, незадовільної структури балансу.

Зміна концептуального підходу призведе до необхідності переосмислення терміну “фіктивне банкрутство”, його ознак і процедури їх встановлення. А поки цього не сталося, необхідно законодавчо вирішити зазначені вище суперечності. Також очевидним є той факт, що численні злочини, пов'язані з банкрутством, – неминуча реальність. Їх мета – бізнес на банкрутстві підприємств – у всьому світі є привабливою для кримінальних структур. Боротьба з цими злочинами ускладнена тим, що вони мають латентний характер і проявляються у формі цивільних правовідносин. Наша позиція полягає в тому, що, поряд з розробкою законодавства, що адекватно відображає нову сутність економічних процесів і явищ, наголос має робитися на всебічно зваженому покращенні економічного стану окремих підприємств і підвищенні правової культури громадянського суспільства.

Література

1. Кримінальний кодекс України. Закон від 05.04.2001 № 2341–III.
2. Господарський кодекс України. ВВР, 2003, №18, №19–20, №21–22, ст.144. Закон від 16.01.2003 №436–IV.
3. **Науково-практичний коментар Господарського кодексу України.** 2-е видання, перероблене і доповнене. За загальною редакцією Г. Л. Знаменського, В. С. Щербини, Київ, Юрінком, Інтер, 2008.
4. Міністерство економіки України. Наказ від 19 січня 2006 року № 14. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та ознак дій з приховування банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства. Із змінами і доповненнями, внесеними наказами Міністерства економіки України від 6 березня 2006 року № 81, від 26 жовтня 2010 року № 1361. Режим доступу: http://www.sdb.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=54419&cat_id=40574&ctime=1296741006312.

КОРПОРАТИВНІ УНІВЕРСИТЕТИ ЯК ІНСТИТУТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

В сучасних умовах ефективно використання людського капіталу стає дедалі актуальнішим. Людина як носій знань та навичок, відіграє зростаючу роль в розвитку ринкової економіки, що, в свою чергу, зумовлює пошук новітніх форм примноження нематеріальних активів підприємств. Урізноманітнення проявів конкурентної боротьби потребує пошуку адекватних та термінових рішень, які спрямовані на впровадження нових методів підвищення ефективності використання потенціалу персоналу, виявлення та реалізацію його прихованих резервів. Серед усіх організаційних ресурсів саме людський потенціал стає тим ресурсом, що приховує найбільші резерви для розвитку та ефективного функціонування сучасної організації.

Інвестування в людський капітал супроводжується ланцюговим отриманням вигод: для працівника – це підвищення рівня доходів, кар'єрний ріст, підвищення самоповаги; для підприємства – підвищення продуктивності праці, скорочення витрат робочого часу; для держави – покращення добробуту громадян, зростання валового внутрішнього продукту.

Конкурентні переваги сучасної організації та її можливості до модернізації значною мірою залежать від використання та нагромадження людського капіталу. Основними засобами збільшення запасів людського капіталу на рівні організації є інвестиції для отримання професійної освіти та накопичення практичного досвіду.

В сучасних соціально-економічних умовах, коли зміна ідей, знань, технологій відбувається набагато швидше ніж зміна людських поколінь, якість здобутих в певний час професійних навичок через 5-7 років погіршується. Вдосконалення людського капіталу в сучасних умовах шляхом інвестування у професійну освіту – одна з найбільш важливих стратегічних задач, що ставлять перед собою провідні організації та великі корпорації світу.

Корпоративні університети можуть стати рушійною силою організації, створювати додаткову цінність, ініціювати нововведення, сприяти загальному зростанню та розвитку внутрішнього підприємництва. Проте, все це може відбуватися лише за умови, що корпоративний університет нерозривно пов'язаний зі стратегічними цілями організації, відповідає її загальній меті та створює додаткову вартість.

Перші корпоративні університети з'явились в США на початку

минулого століття, вони створювались як підрозділи великих компаній.

Корпоративні університети дозволяють прив'язати теорію і практику навчання до потреб успішного бізнесу і вирішити проблему своєчасної підготовки кваліфікованих фахівців, чого не може забезпечити традиційна освіта.

Основні мотиви для створення корпоративного університету такі:

- 1) передача особливої професійної компетенції;
- 2) проведення навчання в потрібний час;
- 3) забезпечення кваліфікованими працівниками;
- 4) забезпечення єдиних стандартів роботи всіх підрозділів компанії;
- 5) прозорість управління бізнесом і гарантії його стабільності.

Основною метою створення корпоративного навчального центру є підвищення ефективності бізнесу через системний розвиток знань і компетенцій найманих працівників. Такий спосіб інвестицій в розвиток людського капіталу сприяє реалізації наступних цілей: 1) передача працівникам необхідних знань, умінь, ділових якостей; 2) формування і підтримка організаційної культури; 3) мотивація і підвищення лояльності персоналу; 4) створення позитивного іміджу компанії [4, с.145].

Ефективність роботи корпоративного навчального центру вимірюється, перш за все, якісними показниками: підвищення задоволеності від роботи і ефективності трудового процесу, укріплення морального духу працівників, покращення обслуговування покупців, підвищення якості роботи, ступінь відповідності персоналу ключовим компетенціям, ступінь сприйняття персоналом цінностей і принципів компанії, підвищення лояльності персоналу до компанії-роботодавця [5].

В сучасному світі поширюється тенденція щодо того, що навчання і підвищення кваліфікації персоналу все в більшій мірі стає турботою самого підприємства. Ця практика поширюється з таких причин: 1) на відміну від самостійного підвищення кваліфікації працівником, система корпоративного навчання дає саме ті знання і навички, які стратегічно важливі для розвитку конкретного працівника; 2) в умовах внутрішньокорпоративного навчання контроль за якістю засвоєння знань є надзвичайно високим; 3) ефективність використання часу на навчання є високою, а витрати часу меншими; 4) вагомою складовою внутрішньокорпоративного навчання, незалежно від тематики, є передача знань про цінності, традиції, філософію діяльності підприємства, що прискорює адаптацію нового персоналу.

На відміну від викладачів, яких можна запрошувати, власні спеціалісти формують внутрішньокорпоративну культуру компанії.

Вона не викладається, а передається підсвідомо в процесі навчання і це сприяє зростанню якості людського капіталу. Організація існує як єдине ціле і знаходиться в процесі постійного самоудосконалення.

До позитивних факторів створення власного навчального закладу на рівні підприємства можна віднести: можливість кар'єрного росту, зниження рівня плинності кадрів, навчання в зручний час без відриву від робочого місця, можливість контролю за якістю навчання, підвищення відповідальності за отримані знання, посилення мотивації до самовдосконалення і самоконтролю. Одним з недоліків інвестицій у вигляді корпоративних університетів є ризик звільнення працівника і неможливість повернення коштів, витрачених на підготовку його як кваліфікованого спеціаліста.

Сучасний мінливий світ ставить все більш жорсткі вимоги до компаній, які прагнуть стати успішними. Те, що вчора було унікальною перевагою, сьогодні стає базовими вимогами для існування підприємства в цілому. Завдання лідера галузі, реалізуючи інвестиційні проекти, слідкувати за існуючими тенденціями, встигати змінюватися і застосовувати зміни для того, щоб бути кращим за інших, а це означає мати конкурентну перевагу.

Таким чином, інвестування в людський капітал через професійну освіту є невід'ємною умовою забезпечення сталого розвитку та довгострокової ефективної діяльності підприємств.

Література

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
1. 2 . Гольшєнкова О. Перспективи розвитку корпоративного образования / О. Гольшєнкова // Менеджер по персоналу. – 2008. - №4. – С.26-33.
2. Козак Н. Корпоративний університет / Н. Козак // Управление компанией, 2001. - №12. – Режим доступу: www.management.com.ua/hrm/hrm021.html
3. Щєлкунов В. І., Жаворонкова І. В. Корпоративне управління в Україні: інтелектуальний капітал, персонал, якість: монографія / За ред. Щєлкунова В. І., Жаворонкової І. В. – К.: Наукова думка, 2010. – 616 с.
4. Мэлоун С. А. Корпоративный учебный центр. Создание и управление / С. А. Мэлоун. - Минск: Гревцов Паблицер, 2008. – 208с.

ЗОВНІШНЯ ТОРГІВЛЯ ПІДПРИЄМСТВ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА

В перші роки незалежності українські виробники лісу й пиломатеріалів почали орієнтуватися на міжнародний ринок. Це перед усім було пов'язано з низькою купівельною спроможністю українських споживачів, різницею між цінами на міжнародному та внутрішньому ринках, а також податковими пільгами для експортерів. Обсяги експорту лісової продукції швидко зросли. Але на сьогодні спостерігається тенденція зниження експорту круглого лісу й зростання експорту пиломатеріалів й інших продуктів деревообробки (дошки, фанери й т.д.) [1, с. 151]. Слід зазначити, що при значних обсягах виробництва технічної деревини експорт є низьким, при тому внутрішнє споживання також незначне. Отже, українське лісове господарство, яке орієнтується на міжнародну торгівлю, багато в чому проводить невдалу політику у виробництві і торгівлі лісовими ресурсами.

Метою дослідження є визначення рівнів торгівлі лісовими ресурсами, сфер торгівлі деревиною, які потребують удосконалення.

Економічні проблеми лісокористування і функціонування лісогосподарського комплексу становлять основу науково-практичних досліджень таких провідних вітчизняних науковців і фахівців, як С.А. Генсірук, О.А. Голуб, Б.М. Данилишин, Я.В. Коваль, О.І. Шаблій та ін.

Відомо, що, на сьогодні, у рік Україна експортує 3,9 мільйона метрів кубічних деревини, що складає 28% від заготовленого об'єму. Основними покупцями є Туреччина, Китай, Індія, Німеччина, Австрія, Угорщина, Словаччина, Польща. Вивозиться переважно оброблена сосна та твердоліс (бук, граб), технічна сировина (гілля, тирса, опилки для виготовлення палива для ТЕЦ). На експорт необроблений куб деревини продають за 482 гривні, а на внутрішній ринок — за 272 гривні. Дохід від продажу лісу за кордон у 2010 році становив 360 мільйонів доларів, у 2011 відповідно 520 мільйонів доларів [2].

Організація торгівлі здійснюється на трьох рівнях: рівень лісгоспу, рівень обласного об'єднання, рівень Держкомітету лісового господарства.

Лісгосп є центром виробництва, де займаються лісовим господарством і лісопилянням. Звичайно лісгосп має одну або кілька лісопилек. Як правило, спеціалізації по пилянню певних порід не спостерігається. Одна лісопилка займається пилянням різноманітних сортиментів хвойних і твердолистяних порід. Сушильне господарство невелике, і розраховане на роботу із твердолистяними породами. Через нестачу сушильних потужностей вони часто використовуються для

хвойних порід з більш коротким циклом сушки.

Лісгоспи мають право самостійно укладати контракти й продавати деревину. Однак, контракти підлягають затвердженню на рівні обласного об'єднання. Як правило, люди, що працюють у лісгоспах, не володіють іноземними мовами, не займаються активним пошуком торговельних партнерів. Потенційні партнери самі виходять на продавців [2].

Лісгоспи області об'єднані в обласні об'єднання. На цьому рівні готують контракти після узгодження з лісгоспами. На цьому ж рівні кілька лісгоспів можуть об'єднатися для укладання контрактів на більшій партії. Кожен лісгосп самостійно готує всі документи на експорт своєї партії товару, а це свідчить про те, що машина з декількома партіями від різних лісгоспів піддається досить складній митній процедурі, що супроводжується підготовкою різного роду документів. Терміналів на обласному рівні, де б лісгоспи могла групувати товар для відвантаження, не існує. На цьому рівні також немає фахівців, що володіють іноземними мовами. Активність у пошуку клієнтів невелика і, як правило, потенційні клієнти самі ініціюють укладання контракту.

На рівні Держкомітету лісового господарства контракти не укладають. Потенційні клієнти в пошуках продавців можуть звертатися сюди за рекомендаціями про те, у якому обласному об'єднанні або лісгоспі варто шукати підходящих постачальників. Ведеться збір великої статистики по торгівлі.

До недоліків системи торгівлі треба також віднести й проекти законодавчих актів, що забороняють експорт лісопродукції, включаючи низькоякісну деревину

Наведений вище матеріал показує, що торгівля лісовими ресурсами має багато недоліків. Для покращення цієї ситуації необхідно щоб задовольнялись наступні вимоги:

- персонал повинен уміти спілкуватися іноземною мовою;
- повинен бути встановлений швидкий оперативний зв'язок (телефон, факс, електронна пошта);
- потенційні покупці повинні мати можливість знаходити інформацію в засобах масової інформації.
- персонал з продажу повинен бути готовим назвати ціни й умови поставки, а не запитувати про ціну покупця;
- продавець повинен пропонувати поставки не тільки на умовах FCA, але й на умовах CIF;
- повинна існувати процедура швидкого укладання контракту після узгодження специфікацій і цін. Контракт на декількох сторінках російською мовою перешкоджає пробній поставці. Українські нормативи припускають значно більші контракти;
- в контракті повинен вирішуватися термін платежу за поставлену продукцію (на заході не практикується передоплата);

– випадки реклаमाції повинні вирішуватися практично. Українські нормативи створюють багато бюрократичних процедур для прийняття реклаमाції.

Для залучення клієнта продавець повинен мати достатні обсяги для гарантування постійних великих поставок. Як правило, більші обсяги характерні для дешевшої лісопродукції, такої як технічна деревина для плитного виробництва й баланси для целюлозно-паперової промисловості [3].

Для залучення нових клієнтів, які можуть пропонувати гарну ціну, необхідно виконати щонайменше дві умови. Перш за все, потрібно знати, де шукати таких клієнтів. Необхідно мати на увазі, що посольства й інші організації звичайно мають список імпортерів пиломатеріалів. Друга умова – це постійне дотримання умов договору із партнерами (строк поставки, обсяги, якість, розміри, вологість, упакування, маркування й т.д.), в іншому випадку існує можливість втрати репутації, яку легко втратити й важко відновити.

Література

1. Горохівський О.І. основні тенденції світової торгівлі деревинною продукцією // Науковий вісник. - Національний університет біоресурсів і природокористування України. 2010. — 2, № 1—2. — С. 151-156.
2. [Електронний ресурс]. - Доступний з: <http://www.lesovod.org.ua/node/423>
3. [Електронний ресурс]. - Доступний з: <http://www.lesovod.org.ua/node/433>

Бойко В.А., ст. гр. ОА-10
Кіровоградський національний технічний університет

РОЛЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В КОЛЕКТИВНО– ДОГОВІРНОМУ РЕГУЛЮВАННІ

Все, що необхідно для життя і розвитку людей, функціонування суспільства, пов'язане з працею, яка забезпечує розвиток як суспільства загалом, так і окремої людини. У процесі праці, виконуючи ті чи інші трудові функції, люди взаємодіють, вступаючи один із одним у різноманітні відносини, зокрема трудові.

Трудові відносини посідають у житті кожної людини важливе місце, це обумовлює важливість науково обгрунтованого регулювання цих відносин, встановлення таких умов праці та гарантій їх дотримання, які б сприяли збільшенню ефективності праці. Трудовий договір в умовах, коли відбуваються постійні зміни в економічному середовищі, які здійснюють помітний вплив на ринок праці, є найбільш дієвим способом забезпечення трудових прав робітника.

Укладання трудового договору, в робітника, викликає багато

проблем. Відбувається це, передусім, внаслідок недосконалого викладення норм трудового законодавства і незнання особливостей трудового договору, які відрізняють його від суміжних цивільно-правових договорів (договорів підряду).

Метою дослідження є визначення сутності поняття «трудоий договір», особливості його трактування в Україні та закордоном, а також визначення відмінності поняття «трудоий договір» від «трудова угода».

Питання сутності трудового договору та його значення досліджувалося в наукових працях вчених: Н.О. Мельничук, В.Я. Брич, О.П. Дяків, В.М. Островецьков, О.В. Смірнов, О.С. Пашков, Ю.А. Кучин та ін.

Трудоий договір є основною організаційно формою залучення громадян до праці, а також є найоптимальнішим способом узгодження інтересів працівника і роботодавця [2, с. 22].

Відповідно до Кодексу законів про працю України, «трудоий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [1].

Враховуючи численність визначень поняття «трудоий договір» в працях західних авторів можна коротко узагальнити, що трудоий договір - це договір через який працівник зобов'язується працювати в обмін на заробітну плату і за наявності юридичної підпорядкованості. Із цього визначення випливає, що двома головними ознаками трудового договору є те, що працівник зобов'язується працювати на наймача під його керівництвом і те, що він отримує за це винагороду. Такий вузький підхід обумовлюється економічними умовами життя в західних країнах, де держава встановлюються всі пільги та гарантії, які визначають умови праці та отримання заробітної плати [3].

Законодавством західних країн забезпечена трудовими гарантіями та пільгами переважна більшість працівників, хоча і з певними обмеженнями в залежності від виду договору, в той час в Україні внаслідок недосконалого викладення норм трудового законодавства більшість працівників укладають так звані «трудоі угоди», що часто плутають із строковим трудовим договором, в результаті чого працівники залишаються не захищеними перед свавіллям та порушенням їхніх прав з боку роботодавців [3].

За трудовою угодою (договором підряду) особа набуває статусу «підрядника» або «виконавця» з правами, визначеними цивільним законодавством та договором. Особа, яка виконує роботу за трудовим договором, набуває статусу «працівника» і на неї поширюються гарантії, пільги та компенсації, визначені законодавством про працю.

Особа, яка працює за трудовою угодою:

- втрачає законодавчі гарантії щодо оплати праці осіб;
- зобов'язана використовувати свої матеріали і свої засоби, якщо інше не обумовлено у договорі;
- втрачає гарантійне право працівника на відпочинок.

Також особа, яка працює за трудовою угодою не отримує запису до трудової книжки про виконання роботи

Відповідно трудового договору працівник виконує роботу визначеного роду відповідно до його професії, спеціальності, посади і кваліфікації, здійснює визначену трудову функцію в діяльності підприємства, організації, або установи та дотримується режиму робочого часу, виконує визначену роботу і дотримується правил внутрішнього трудового розпорядку [4].

Отже, трудовий договір впливає на динаміку трудових відносин, породжуючи їх, змінюючи чи припиняючи. Він визначає і обсяг прав та обов'язків сторін (виконувати роботу, виплачувати заробітну плату), регулює поведінку сторін при здійсненні трудових відносин (дотримуватись правил внутрішнього розпорядку, забезпечувати належні умови праці).

Література

1. Кодекс законів про працю України // [Електронний ресурс]. - Доступний з: <http://www.kmv.gov.ua>
2. Слома В.М. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин// науковий журнал «Адвокат», № 8.- 2010 р.
3. Мельничук Н.О. визначення трудового договору в нових ринкових умовах// електронне наукове фахове видання «Форум права» № 3 2011р.
4. Петрожець О.В. в чому полягає відмінність трудового договору від трудової угоди // [Електронний ресурс]. - Доступний з: <http://www.kmv.gov.ua/divinfo.asp?Id=229517>

Бойко С., Заєць В. ст. гр. ЗВ-08
Кіровоградський національний технічний університет

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПРИ ВПРОВАДЖЕННІ НОВОЇ ТЕХНОЛОГІЇ

Підвищенню конкурентоспроможності продукції машинобудівних підприємств може сприяти як впровадження і використання

високоєфективного енергозберігаючого обладнання, яке відповідає сучасному рівню наукових досягнень, так і реалізація проектів по освоєнню серійного випуску такого обладнання. Для прийняття рішень про впровадження нових технологій і відповідного обладнання у виробництво визначають їх економічну ефективність, враховуючи всю різноманітність факторів, які впливають на технологічну собівартість виробів [1].

Одна з сучасних тенденцій при оновленні парку обладнання як вітчизняних, так і зарубіжних підприємств машинобудування – збільшення кількості обладнання, в якому для металообробки використовують енергію електричних розрядів. Так, установки плазмового різання в заготівельних цехах практично витісняють штампувальне обладнання. Економічному обґрунтуванню цього факту присвячено значну кількість робіт в періодичних виданнях [2]. При появі моделей обладнання, в якому для металообробки використовують інші способи керування параметрами електричних розрядів, відкриваються більші технологічні можливості та нові області раціонального використання. Тому дослідження показників економічної ефективності новітніх технологій та розробка рекомендацій щодо їх використання на вітчизняних підприємствах являє практичний інтерес і є актуальним.

Метою статті є висвітлення показників високої економічної ефективності технологій металообробки електричною дугою в поперечному потоці рідини та множинним електричним розрядом порівняно з механічною обробкою аналогічних виробів в умовах серійного виробництва.

За базовою технологією механічну обробку на підприємстві ВАТ “Трансмаш” (м. Дніпропетровськ) виконують на вертикально-фрезерному верстаті моделі 6P12. Виготовляють отвори та порожнини круглої, квадратної, шестикутної та фасонної форми в деталях локомотивів із важкооброблюваних матеріалів, зокрема:

- круглі отвори в деталі “Лапа 64.08.20038-RT” (Матеріал – сталь 110Г13Л);
- круглі отвори в деталі “Звено 61.04.211-RT” (Сталь 110Г13Л);
- шестигранний отвір в деталі “Патрон 51.01.023T” (Сталь 18ХГТ);
- шестиграний та квадратний отвори в деталі “Головка ключа” (Сталь 18ХГТ);
- дрібномодульні шлиці в деталі “Фланець 90.31.00.040” (Сталь 40Х).

В результаті впровадження технології електророзрядної обробки (ЕРО) важкооброблюваних матеріалів, що здійснюють на електроерозійному копіювально-прошивному верстаті моделі “Дуга-8Д” замість базової технології механічної обробки, при випробуваннях

Частина II

було встановлено, що продуктивність підвищується в 2...4 рази при серійному виробництві (табл. 1).

Таблиця 1

Аналіз варіантів технологічного процесу

№ п/п	Найменування показників	Варіанти	
		базов.	впровад.
1	Річна програма обробки деталей, шт./рік	4000	
2	Трудомісткість виготовлення деталі, год./шт.	2	0,5
3	Вартість обробки однієї деталі, грн./шт.	4,17	1,04
4	Дійсний фонд часу при однозмінній роботі, год.	2008	
5	Вартість обладнання, тис. грн.	20,0	
6	Виробнича площа на одиницю обладнання, м ²	9	20
7	Вартість 1м ² виробничої площі, грн./м ²	1500	
8	Потужність двигунів і джерел живлення, кВт	7,5	28
9	Сума витрат на НДР, грн.	-	5000

Обсяг капіталовкладень та собівартість річного випуску продукції представлено в таблицях 2 і 3 відповідно. В результаті впровадження технології ЕРО та експлуатації верстата “Дуга-8Д” замість механічної обробки річний економічний ефект в зазначених умовах склав 39,3 тис. грн.

При обробці деталей із важкооброблюваних легованих сталей на верстаті моделі «АМ-1» за технологією ЕРО множинним розрядом продуктивність порівняно з базовою технологією механічної обробки зростає в 3-6 разів, а також досягається зниження вартості інструмента на 25-50% та зниження енергоємності на 33%. Термін окупності становить 1-2 роки. Обладнання для ЕРО множинним розрядом можна також ефективно використовувати в умовах одиничного і дрібносерійного виробництва при виготовленні як дрібних, так і крупних деталей.

Таблиця 2

Результати розрахунку капітальних вкладень

№ п/п	Найменування показників	Варіанти	
		базов.	впровад.
1	Розрахункова кількість обладнання, шт.	3,984	0,996
2	Прийнята кількість обладнання, шт.	4	1
3	Вартість всього обладнання, тис. грн.	80,0	20,0
4	Вартість виробничих приміщень, тис. грн.	59,4	33,0
5	Загальна сума капітальних вкладень, тис. грн.	139,4	53,0

Результати розрахунку витрат

№ п/п	Найменування показників	Варіанти	
		Базов.	Впров.
1	Заробітна плата, грн.	18164	453
2	Амортизація, утримання і ремонт обладнання, грн.	12096	3024
3	Вартість електроенергії, грн.	5638	2631
4	Утримання виробничої площі, грн.	1426	792
5	Собівартість випуску продукції, грн.	37324	10977

Соціальний і науково-технічний ефект полягає у підвищенні продуктивності праці в 4 рази, порівняно з механічною обробкою, покращанні умов праці, визначенні нового науково-технічних напрямку розвитку виробництва.

Література

1. Расчеты экономической эффективности новой техники: Справочник /Под ред. К. М. Великанова. Л.: Машиностроение, 1989.
2. Чумаченко О. С. Экономическое обоснование альтернативных технологий разделительных операций листовых деталей // Киевский международный индустриальный форум. Примус: Металлообработка – 2008. Тезисы докладов - С. 78-79.

Бондарь Т.В., магістрант гр. ЕП-11М
Кіровоградський національний технічний університет

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО МАРКЕТИНГУ НА ПІДРИЄМСТВАХ ТА УПРАВЛІННЯ НИМ

Сьогодні для підприємств одними з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності є виробництво та просування нової продукції. Продаж та залучення інновацій на підприємствах повинно супроводжуватись здійсненням маркетингових заходів, а в контексті загальної системи управління інноваційною діяльністю – управлінням маркетингом інновацій.

Проблеми маркетингового забезпечення інноваційної діяльності (маркетингу інновацій) і розробки інноваційних маркетингових інструментів (маркетингових інновацій) досліджені у працях багатьох науковців, таких, як: Балабанова Л.В., Божкова В.В., Гончарова Н.П., Гриньов А.В., Друкер П., Кардаш В.Я., Левінсон Дж.К., Максимова Т.С., Примак Т.О., Чухрай Н.І., та ін.

Метою даної статті є виявлення та розгляд ключових аспектів

впровадження інноваційного маркетингу та управління ним в діяльності підприємства.

Інноваційний маркетинг у сучасному розумінні являє собою єдність стратегій, філософії бізнесу, функцій і процедур управління компанією. В індустріально розвинених країнах маркетингова концепція розвитку фірми займає почесне місце вже протягом десятиліть [3, с.115].

Проаналізувавши зарубіжний та вітчизняний досвід, визначаємо основні напрямки дій промислових підприємств у рамках концепції інноваційного маркетингу:

1. Імпорт закордонних інноваційних технологій.
2. Розроблення та впровадження власних інновацій.

Концепція інноваційного маркетингу доцільна при реорганізації організаційно-управлінської структури підприємства. Оскільки реалізація інноваційного маркетингу передбачає розроблення та реалізацію проектів, управління якими не завжди можливе при існуючих організаційних структурах.

Окрім змін в організаційній структурі управління, впровадження даної концепції передбачає активізацію проведення маркетингових досліджень та стимулювання творчої і наукової діяльності персоналу. Таким чином, концепція інноваційного маркетингу передбачає розроблення та впровадження нових методик стосовно проведення досліджень, а також нових методик для мотивації працівників.

Комплекс інноваційного маркетингу включає розроблення інноваційної стратегії, аналіз ринку й оперативний маркетинг та складається із семи етапів, які зображені на схемі (рис. 1).

Складовими комплексу інноваційного маркетингу є чотири традиційні елементи, тобто товарна, цінова, збутова та комунікаційна політики підприємства. Саме вони є основою маркетингу і саме вони дозволяють підприємству функціонувати в ринкових умовах.

У якості додаткових елементів, можна використовувати такі:

1. Зовнішні та внутрішні взаємовідносини підприємства – це взаємини з основними контрагентами та комунікації на самому підприємстві.

Основними завданнями в рамках даної складової комплексу є:

- збір інформації про основних суб'єктів, з якими підприємство співпрацює та контактує, та її аналіз;
- налагодження довгострокових контактів з контрагентами, підвищення ефективності співпраці з ними;
- покращення рівня комунікацій з персоналом підприємства.

Частина II

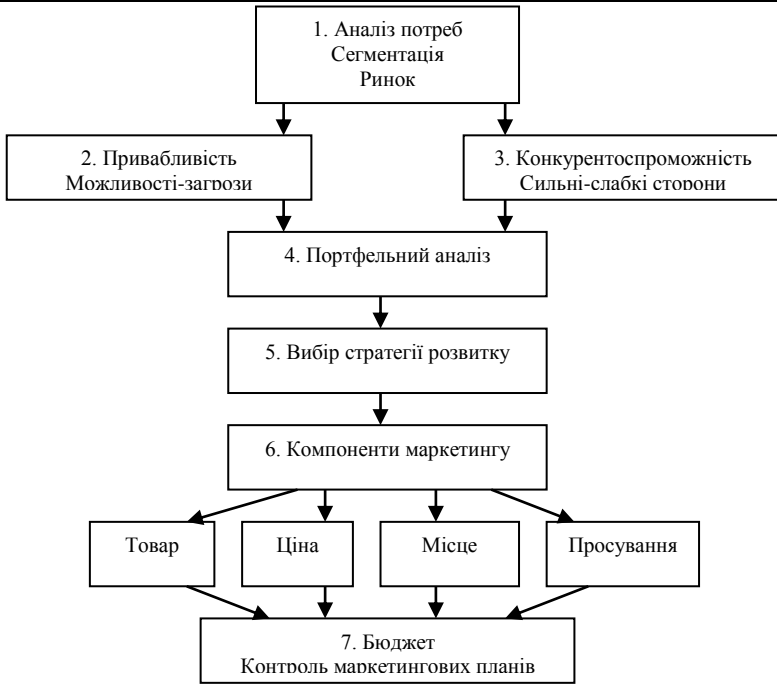


Рис. 1. Комплекс інноваційного маркетингу [3]

2. Інноваційна культура підприємства – корпоративна культура, яка направлена в основі своїй на інновації, їх постійну генерацію та впровадження. Дана складова відповідає за процес переходу підприємства на інноваційний розвиток шляхом підвищення розуміння всіх його працівників про необхідність даного процесу. Тобто лише робота всіх елементів системи підприємства, їх співпраця та взаємоузгодження дій дозволить підприємству ефективно функціонувати на засадах інноваційного маркетингу. Розвиток інноваційної культури має бути одним з основних завдань вищого керівництва підприємства.

Для ефективного управління маркетингом інновацій на підприємстві є необхідним виділення його ключових аспектів, за використання яких має будуватись комплексне управління інноваційною діяльністю підприємства у сучасних ринкових умовах господарювання.

Розглянемо детальніше ключові аспекти управління маркетингом інновацій на підприємстві.

1. Стратегічний характер реалізації маркетингу інновацій.

2. Інформаційна забезпеченість під час управління маркетингом інновацій.
3. Управління інфраструктурою маркетингу інновацій.
4. Управління розробленням концепції маркетингу інновації.
5. Управління маркетингом інновацій в структурі інноваційного процесу.

Підводячи підсумок, можна сказати, що від інноваційної активності підприємства залежить його здатність задовольняти потреби споживачів, положення на ринку, конкурентоспроможність, фінансова стійкість, спроможність до виживання.

Відмінністю управління на засадах інноваційного маркетингу від існуючих є його основні елементи об'єкту впливу, а саме маркетингова та інноваційна діяльність, а також інтегративна функція, яка реалізує процес взаємоузгодження цих елементів [2, с. 121]. Маркетинг інновацій є не тільки засобом сприяння розробленню та реалізації інноваційних продуктів, але й сполучною ланкою, яка забезпечує взаємоузгодженість елементів інноваційного процесу.

Розроблення та реалізація інноваційних проектів повинна відбуватись на засадах комплексу інноваційного маркетингу, до складу якого окрім традиційних чотирьох компонентів входять внутрішні та зовнішні взаємозв'язки підприємства та його інноваційна культура.

Література

1. Балабанова Л.В. Управління маркетинговим потенціалом підприємства: Навч. посібник для студентів вищих навч. закладів / Л.В. Балабанова, Р.В. Мажинський. – К.: Професіонал, 2006. – 280с.
2. Божкова В.В. Сутність та принципова відмінність системи управління підприємством на засадах концепції інноваційного маркетингу / В.В. Божкова, Н.С. Ілляшенко // Механізм регулювання економіки. – 2009. – № 2. – С. – 117 –122.
3. Вествуд Дж. Маркетинговый план. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 256 с.
4. Ілляшенко Н.С. Алгоритм вибору концепції інноваційного маркетингу/ Н.С. Ілляшенко // Збірник тез доповідей V Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми економіки підприємству сучасних умовах», 19-20.03.2009 року. – К.: НУХТ, 2009. – С. 60–61.
5. Чухрай Н. Товарна інноваційна політика: управління інноваціями на підприємстві: Підручник / Н. Чухрай, Р. Патора. – К.: Кондор, 2006. – 398 с.

Буріко Я.І., ст. гр. БП-08-3
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних економічних умовах питання розвитку персоналу є актуальним.

Розвиток персоналу – центральна сфера діяльності менеджера персоналу. Розвиток персоналу завжди сприймається позитивно, тому що він сприяє розвитку кадрового потенціалу. В економічно нестабільні періоди проблема розвитку персоналу іноді відсувається на задній план, але саме в умовах кризи розробка його концепцій створює передумови економічного росту.

Розвиток персоналу традиційно заснований на навчальних процесах. Ціль навчання – розвиток інтелектуального потенціалу персоналу підприємства. При цьому сам процес одержання, утворення і підвищення кваліфікації не менш важливий, чим його формальний результат чи досягнутий рівень.

Розвитку персоналу означає:

- здатність співробітника усвідомити необхідність регулярного навчання, щоб відповідати зростаючим вимогам виробництва;
- здатність колективу усвідомити необхідність командного чи групового управління при активній участі всього персоналу, а не тільки керівників;
- здатність організації усвідомити вирішальну роль кожного співробітника і необхідність розвитку його потенціалу.

Розвиток персоналу для кожного підприємства є істотним елементом виробничих інвестицій. За допомогою заохочення навчання підприємство відкриває своїм співробітником можливість підвищувати професійні навички і тим самим створює команду кваліфікованого персоналу і здійснює його випереджальну підготовку. Без розвитку співробітників не може бути успішного розвитку організації. Необхідно також відзначити, що об'єктом інвестицій у персонал стають саме співробітники, а не власники підприємства.

Задачі розвитку персоналу:

1. Підвищення кваліфікації з метою освоєння виробництва нової продукції, ефективного використання засобів виробництва; підготовка і перепідготовка кадрів, навчання сучасним технологіям;
2. Здатність до комунікації, роботи в групі;
3. Усвідомлення значення зростаючої ролі трудової, технологічної, фінансової, виробничої дисципліни в сенсі точного виконання дій, що забезпечують безпомилкову роботу верстата, установки, чи підрозділу підприємства. Сюди ж відносяться критичне відношення працівника до робочих розпоряджень, його пропозиції по оптимізації процесів праці;
4. Формування відповідальності як системної якості співробітника і розвиток її видів;
5. Самостійний розвиток персоналом своїх професійних навичок і знань.

Поняття розвитку персоналу є відносно новим, однак вже широко використовуваним у практиці сучасних підприємств. Знання працівників

морально застарівають, їх необхідно обновляти відповідно до розвитку тих областей знань, з якими вони зіштовхуються у своїй роботі.

Успішний розвиток персоналу вимагає використання конкретних методів, спрямованих на формування й активізацію його знань, можливостей і поведінкових аспектів. Серед методів розвитку персоналу можна виділити: а) методи формування і розвитку кадрового потенціалу організації і б) методи розвитку потенціалу кожного співробітника.

До першої групи відносяться:

- методи організаційного розвитку, удосконалювання організаційних структур, складання штатного розкладу;
- методи поліпшення фірмового стилю керування;
- методи конфліктного менеджменту, що сприяють міжособистісним комунікаціям і створенню сприятливого мікроклімату;
- техніка групової роботи менеджера.

Розвиток персоналу на рівні конкретної особистості складає зміст методів другої групи. До них відносяться:

- методи підготовки і перепідготовки робітників, фахівців і керівників;
- методи підвищення кваліфікації за межами організації;
- фірмові одноденні чи тижневі семінари;
- конференції, групові дискусії;
- дуальні тренінги – менеджменти - тренінги (рішення разом із ученими конкретних господарських задач);
- модернізація, чи методи рішення проблем у процесі творчої дискусії без права вето в модератора, як, це робиться в популярних телепередачах;
- система методів сприяння розвитку творчості (евристичні методи, ділові ігри).

Розвиток персоналу вимагає наступних умов:

1. Оцінка персоналу, тобто виявлення здібностей і можливостей працівника.

2. З'ясування цілей і задач, що стоять перед працівником.

Виконання цієї умови необхідно для визначення мінімальної кваліфікації працівника як у даний момент, так і на майбутнє.

Професійний розвиток являє собою процес підготовки працівників до виконання нових для них виробничих функцій, займанню нових посад, вирішенню нових задач, тобто розвитку нових компетенцій.

Професійний розвиток в першу чергу впливає і на самих працівників. Підвищуючи кваліфікацію і здобуваючи нові навички і знання, вони стають більш конкурентноздатними на ринку праці й одержують додаткові можливості для професійного росту як усередині своєї організації, так і поза нею. Професійне навчання також сприяє загальному інтелектуальному розвитку людини, розширює її ерудицію

і коло спілкування, зміцнює впевненість у собі. Ключовим моментом в управлінні професійним розвитком є визначення потреб організації в цій області. Власне кажучи, мова йде про виявлення невідповідності між професійними знаннями і навичками (компетенціями), якими має володіти персонал організації для реалізації цілей (сьогодні й у майбутньому) і тими знаннями і навичками, якими він володіє в дійсності. Визначення потреб у професійному розвитку окремого працівника вимагає спільних зусиль відділу людських ресурсів (відділу професійного розвитку), самого працівника і його керівника. Кожна зі сторін привносить своє бачення, обумовлене її місцем в організації і роллю в процесі професійного розвитку.

Для адекватного визначення потреб професійного розвитку кожна зі сторін, що бере участь у процесі, повинна розуміти, під впливом яких факторів складаються потреби організації в персоналі. Цими факторами є: динаміка зовнішнього середовища (споживачі, конкуренти, постачальники, держава); розвиток техніки і технології, що викликає виробництво нової продукції, послуг і методів; зміна стратегії розвитку організації; створення нової організаційної структури; освоєння нових видів діяльності.

Отже, як висновок, слід сказати, що в сучасних організаціях професійне навчання являє собою комплексний безупинний процес, що включає в себе кілька етапів управління процесом професійного навчання і починається з визначення потреб, що формуються на основі розвитку персоналу організації, а також необхідності виконання працівниками організації своїх поточних виробничих обов'язків.

Література

1. Андрусенко Т. Организационная культура в контексте управления знаниями. Журнал // Корпоративне системи. -2006.-№ 5. - С.45-47.
2. Власова А., Левицькі Ж. Еволюція концепції управління людськими ресурсами// Кисво-Могилянська Бізнес Студія. – 2004.- №7. – С. 57-61.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: «Кондор». – 2003. - №3. – С. 296.
4. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002.- 351 с.

Вахарик А.В., ст. гр. ОА-10

Кіровоградський національний технічний університет

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Дефіцит трудових ресурсів, який охоплює вже не тільки країни з розвинутою економікою, а й увесь світ, дедалі більше дається взнаки.

У зв'язку з втратами кваліфікованих працівників, які знаходять собі робочі місця в більш благополучних країнах, і невтішними перспективами зростання процесу міграції кадрів наша країна стає вразливою до нових викликів. У цих умовах особливого значення набуває стан ринку праці та всіх його компонентів. Попри певні позитивні соціально-економічні зрушення в українському суспільстві протягом останніх років на регіональному рівні залишаються не вирішеними проблеми розвитку трудового потенціалу і забезпечення ефективної зайнятості, збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, створення нових робочих місць тощо.

Проблеми і перспективи розвитку вітчизняного ринку праці та його вплив на всі сфери суспільного життя українців досліджуються багатьма науковцями: В. Герасимчук, А. Колот, І. Кравченко, В. Онікієнко, В. Петюх та ін. Ними розроблено теоретико-методологічні й практичні питання формування та становлення національного ринку праці й окремих його елементів. Проте недостатньо уваги приділено питанню зайнятості, трудовій міграції населення, що негативно впливає на сучасний ринок праці.

Під ринком праці розуміють динамічну систему, що включає в себе комплекс соціально-трудова відносин з приводу умов найму, використання й обміну робочої сили на життєві засоби, і механізм його самореалізації, механізм попиту та пропозиції [1, с. 39]. Через систему цін та конкуренцію ринковий механізм пов'язує рішення суб'єктів ринку праці, функціонування якого узгоджується з вимогами законів попиту і пропозиції. Отже, ринку праці властиві певні особливості: належить до ресурсних ринків (продавцями послуг є домогосподарства, економічно активне населення, а покупцями – урядові та не урядові інституції); важливу роль відіграють профспілки, асоціації виробників, а також держава; робоча сила є особливим товаром.

На гальмування розвитку ринку праці в Україні впливають зовнішні і внутрішні фактори. До першої групи відносять: низький рівень оплати праці, диференціація заробітної плати за видами економічної діяльності, високий рівень зовнішньої трудової міграції, складна демографічна ситуація та ін. До другої – виникнення гнучких форм зайнятості. Заробітна плата для більшості працюючих українців фактично перетворилася на один із варіантів соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці. Хоча спостерігається стійка динаміка зростання заробітної плати: у січні-жовтні 2010 року середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників становила 2322 грн., що у 2,6 рази перевищує рівень мінімальної заробітної плати (907 грн.), та рівень прожиткового мінімуму для працездатної особи (907 грн.). При цьому порівняно з відповідним

періодом 2009 року розмір середньої заробітної плати збільшився на 21,4%, хоча має місце і виплата заробітної плати, нижчої за мінімально встановлений рівень, яку отримують більше 1 млн. громадян. Продовжує зростати заборгованість з виплати заробітної плати – станом на 1 листопада 2010 року заборгованість із виплати заробітної плати становила 1283,7 млн. грн., з яких 709,9 млн. грн. заборгували економічно активні підприємства [2].

Залишається значною диференціація заробітної плати за видами економічної діяльності.

Найвищі розміри заробітної плати у квітні 2010 року зафіксовані у працівників, які займаються у фінансовій діяльності (4414 грн.), в той час низькою залишається заробітна плата у працівників сільського господарства (1431 грн.).

Наступний внутрішній фактор, який суттєво деформує трудовий потенціал усіх регіонів країни, – катастрофічно високий рівень зовнішньої трудової міграції: близько 7 млн. громадян, що складає майже третину українців працездатного віку. Він обумовлений низкою причин, серед яких проблема знайти роботу відповідно до здобутої освіти і кваліфікації з адекватною винагородою за працю.

Абсолютна більшість українців за кордоном працює нелегально, тобто без укладання трудової угоди, відповідно без соціального захисту з боку іноземного роботодавця.

На характер розвитку трудового потенціалу регіонів негативно впливає ще один внутрішній чинник – складна демографічна ситуація, яка містить загрозові особливості для українського суспільства. На листопад 2010 року в Україні за даними Держкомстату проживало 45 мільйонів 808 тисяч 893 людини. Населення зменшується виключно за рахунок природного скорочення (166,9 тис.), яке не перекиває незначний міграційний приріст населення (11,6 тис. осіб) [2].

Для природного відтворення населення потрібно кожній жінці репродуктивного віку народити троє дітей. Особливістю демографічної кризи України є те, що вона відбувається на тлі старіння населення всіх регіонів – у середньому кожна п'ята економічно активна особа – старша 50 років, а кожна 14 – старша працездатного віку [4, с. 38].

Забезпечення молодих людей, які здобули професійно-технічну або вищу освіту, першим робочим місцем — виразна ознака соціальної спрямованості державної політики.

Дані проблеми можуть бути вирішені за допомогою цілеспрямованої профорієнтаційної роботи закладів освіти, державної служби зайнятості та роботодавців, що сприятимуть правильному вибору професії та наблизатимуть збалансованість попиту і пропозиції робочої сили на вітчизняному ринку праці.

У січні-грудні 2010 року послугами державної служби зайнятості скористались 1,8 млн. незайнятих громадян. Статус безробітного мали 1,4 млн. осіб, з яких отримували допомогу по безробіттю – 1,2 млн. осіб.

Чисельність громадян, працевлаштованих за направленням державної служби зайнятості у 2010 році становила 744,5 тис. осіб. Рівень працевлаштування незайнятих громадян збільшився до 40,3% проти 32,8% у 2009 році [3, с. 431].

Протягом січня-грудня 2010 року проходили професійне навчання 203,3 тис. безробітних, що на 29,4% більше, ніж у січні-грудні 2009 року. Рівень охоплення професійним навчанням зріс з 9,3% до 14,7%.

Першочергове завдання для українського ринку праці – перейти від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати та ефективною працею, яка побудована на якості продукції і продуктивності праці, що призведе до збільшення доходів місцевих бюджетів, збільшення відрахувань до Пенсійного фонду, зменшення трудової міграції. Для того, щоб розширити зайнятість та поліпшити її якість, подолати високе безробіття, зменшити соціальне та економічне напруження в Україні, вирішальним моментом державної політики зайнятості повинен бути добре зважений вибір заходів у поєднанні з макроекономічною, політичною та соціологічною політикою держави.

Література

1. Буланова В.С. Рынок труда: учебник / В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М. : “Экзамен”, 2003. – С. 480.
2. Моніторинг ситуації у соціальній сфері в Україні за жовтень 2010 року: Рівень життя населення: / Л. Льчук // Центр перспективних соціальних досліджень. – 2010. – Режим доступу : <http://www.cpsr.org.ua>.
3. КравченкоМ. В. Чинники уповільненої дії пенсійного забезпечення українців / М. В. Кравченко // Зб. наук. праць НАДУ; за заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князєва. – К. : Вид-во НАДУ, 2009. – С. 431-438.
4. Гильдингерш М.Г. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике и оценка возможностей их трансформации для анализа безработицы в России / М. Г. Гильдингерш // Труд за рубежом. –1996. – №1. – С. 38-52.

Вахарик А.В., ст. гр. ОА-10
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Навчання персоналу є найважливішим засобом досягнення стратегічних цілей підприємства. Успіх на шляху реалізації найважливіших цілей підприємства багато в чому залежить, в якому ступені персонал обізнаний про зміст стратегічних цілей і наскільки

він підготовлений до роботи по їх досягненню. Необхідність швидких змін структури і принципів управління, підвищення здатності організації до виживання в умовах конкурентної боротьби вимушує керівництво все більшого числа підприємств переходити від короткострокового планування, яке було доречне в умовах невизначеності в економічних умовах в Україні в 90-і роки двадцятого століття, до вироблення довгострокових стратегій розвитку підприємства. Реалізація цих стратегій вимагає більш високого рівня професійної підготовки, як керівників, так і рядового персоналу. Навчання всіх категорій працівників покликане сприяти успішному досягненню довгострокових і короткострокових цілей підприємства.

Дослідження питань розвитку професійного навчання на підприємствах можна побачити у працях таких вчених, як Дж. Іванцевич, М.Х. Мескон, Б.М. Генкин, В.А. Співак, В.В. Травкін та інші.

Метою статті є вивчення вітчизняної системи професійного навчання персоналу на підприємстві, її видів і форм, визначення потреби в підготовці персоналу, цілей навчання, виявлення недоліків даної системи, а також розгляд ефективності навчання персоналу.

Система професійного розвитку персоналу на підприємстві спрямована на приведення рівня кваліфікації працівників у відповідність до вимог виробництва, оптимальне задоволення особистих інтересів працівників, пов'язаних із самореалізацією, підвищення ефективності їх праці, забезпечення на цій основі конкурентоспроможності товарів (робіт, послуг).

Першим етапом є професійне навчання. Під професійним навчанням розуміється будь-яка діяльність, що проводиться для розвитку і підтримки ключових компетенцій персоналу. Другим етапом професійного розвитку є атестація, яка здійснюється за наказом (розпорядженням) керівника, яким затверджується склад атестаційної комісії, графік її проведення, що доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до проведення атестації. Залежно від кількості працівників і специфіки виробництва може утворюватись декілька комісій [1, с.257].

Наступним етапом системи професійного навчання персоналу на підприємстві є сертифікація персоналу, яка проводиться з метою: створення сприятливих умов для успішної діяльності підприємства, на внутрішньому та зовнішньому ринку, а також для участі в міжнародному економічному і науково-технічному співробітництві та міжнародній торгівлі за рахунок випуску конкурентоспроможної продукції чи надання якісних послуг на основі високої кваліфікації персоналу; впровадження ефективної системи оцінки персоналу для забезпечення його професіоналізму відповідно до вимог міжнародних

стандартів якості продукції.

Основною метою даного етапу є формування резерву керівників на підприємстві, для поліпшення та вдосконалення роботи щодо їх добору, розстановки, підвищення професійного рівня, стимулювання управлінської ініціативи і активності. Основними завданнями формування резерву керівників є: виявлення серед працівників осіб, які мають здібності для зайняття керівних посад.

Професійне навчання персоналу на підприємстві проводиться за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною, екстернатною формами навчання, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами.

Підприємство самостійно обирає форму професійного навчання відповідно до умов і цілей навчання та чисельності осіб, яких необхідно навчати.

Основними проблемами, що нині ускладнюють організацію підприємствами професійного навчання персоналу на підприємстві, на думку багатьох дослідників є:

- обмеженість фінансування витрат на проведення професійного навчання на виробництві з боку підприємств. Так, провідні зарубіжні компанії витрачають на професійний розвиток персоналу і підготовку персоналу на підприємстві значні кошти – від 2 до 10% фонду оплати праці (наприклад, компанія Дженерал Моторс витрачає в середньому на ці цілі понад мільярд американських доларів в рік). В Україні це значення становить 2% від фонду оплати праці, а щомісячні витрати на професійне навчання одного працівника становлять менше двох гривень. Відомо, що витрати на професійне навчання кадрів у США перевищують \$100 млрд. щороку. Приблизно 76% американських корпорацій з числом зайнятих 500 і більше осіб мають програми в сфері підготовки і перепідготовки робочої сили. Загалом такі програми мають майже 30% усіх фірм США, які розглядають витрати на освітні програми як неодмінний компонент своєї довгострокової економічної стратегії;

- недостатня зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійне навчання. Так, на думку фахівців, більшість роботодавців працює на ринку впродовж відносно короткого часу і тому намагається економити на робочій силі й фізичному капіталі. Роботодавці неохоче спрямовують інвестиції в людський капітал, оскільки працівники, які одержали підготовку з професій широкого профілю, можуть перейти до іншого роботодавця і таким чином існує вірогідність підприємству втратити свої кошти;

- незацікавленість працівників вкладати кошти у свою професійну підготовку через відсутність для цього достатніх стимулів. Вищий рівень професійної майстерності не завжди супроводжується

підвищенням рівня заробітної плати;

- практична відсутність відповідних структурних підрозділів (штатних посад) безпосередньо на підприємствах [2, с.504].

Система професійного навчання персоналу в даний час повинна носити безперервний характер і проводитися протягом всієї трудової діяльності. Підприємства повинні розглядати витрати на підготовку персоналу як інвестиції в основний капітал, які дозволяють найбільш ефективно використовувати новітні технології [3, с.33].

Підводячи підсумок розгляду такої важливої проблеми, як навчання персоналу, особливу увагу слід звернути на ті самі важливі умови, облік яких сприятиме підвищенню віддачі на кожну гривну, вкладену в навчання:

Ефективне навчання всіх категорій персоналу неможливе без діяльної підтримки вищого керівництва.

Підготовка і проведення навчання персоналу вимагає якомога більш повного обліку організаційних умов, здатних вплинути на його результати, і визначення шляхом підвищення віддачі від навчання.

Чим більш ретельно будуть визначені потреби в навчанні персоналу, тим краще зміст і форми навчання будуть співвіднесені з метою і задачами підприємства.

Висока віддача від навчання можлива лише в тому випадку, якщо підприємство триматиме під постійним контролем питання, пов'язані з ефективністю навчання своїх співробітників.

Література

1. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом. – К.: «КНЕУ», 2005. – 403с.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Н.: «НИМБ», 2003. – 720 с.
3. Заюков І.В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві // *Економические науки*. – 2006. – №5. – С. 34-39.

Вербовий О.В., ст. гр. ФК 10-2
Кіровоградський національний технічний університет

ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ

Успішне функціонування підприємства на сучасному етапі вимагає використання ним у своїй діяльності поряд із трудовими, матеріальними і фінансово-кредитними ресурсами і нематеріальних ресурсів, до яких належать об'єкти промислової та інтелектуальної власності. Значення фізичних товарів і обладнання поступово зменшується, тоді як значення послуг і нематеріальних ресурсів

неухильно зростає.

Нематеріальні ресурси – це складова частина потенціалу підприємства, здатна забезпечувати економічну користь протягом відносно тривалого періоду. Відмітними рисами цих ресурсів є брак матеріальної основи здобування доходів та невизначеність розмірів майбутнього прибутку від їхнього використання. Поняття „нематеріальні ресурси” використовується для характеристики сукупності об’єктів інтелектуальної власності.

Інтелектуальна власність у широкому розумінні – це юридична категорія, яка застосовується для:

- визначення результатів творчої праці людини (творів науки, техніки, мистецтва та інших видів діяльності);
- позначення належності таких результатів творчої праці відповідним суб’єктам діяльності; закріплення за цими суб’єктами особистих немайнових і майнових прав, пов’язаних із розробкою та використанням створених ними інтелектуальних продуктів.

В умовах конкуренції гостро стоїть питання про правовий захист інтелектуальної (авторські та ін. права, що відносяться до інтелектуальної діяльності) і промислової (товарний знак, фірмові найменування і промислові зразки) власності.

Окремі елементи нематеріальних активів мають особливості правового захисту. Тому й виникає необхідність захистити права власності автора. Отже, доступ до таких знань захищено правами, які самі по собі і є нематеріальними активами. Це стосується перш за все патенту, документ, що надає особі або організації виключне право на використання зазначеного в ньому технічного вирішення.

Ніхто не може без згоди особи, якій належить патент (патентовласника), використати винахід. Патентовласник може видати дозвіл (ліцензію) на використання його винаходу або повністю переуступити патент.

Правовий захист промислової власності, наприклад охорона промислового зразка, застосовують свідоцтво і патент. Для реєстрації товарний знак підприємства має бути індивідуальним, впізнаним, привабливим для споживачів і мати можливість його офіційної реєстрації.

Законодавством України охороняються особисті (немайнові) і майнові права авторів та їх правонаступників, пов’язані із створенням та використанням творів науки, літератури і мистецтва (авторське право), і права виконавців, виробників фонограм та організацій мовлення (суміжні права).

Відносини, що складаються у зв’язку із створенням і використанням об’єктів авторського права і суміжних прав, регулюються Законом України "Про авторське право і суміжні права"

та іншими законодавчими актами України.

Принцип юридичного захисту об'єктів інтелектуальної власності досить простий: забороняється використання нематеріальних активів без дозволу їхнього власника або їхня підробка. Проте форми правового захисту дуже відрізняються між собою залежно від типу активів.

У разі порушення прав патентовласника він може через суд примусово стягти компенсацію збитків. Порушенням виключного права вважається несанкціоноване виготовлення, використання, пропозиція продажу, продаж або інше введення в господарський обіг товарів або їхніх компонентів, створених за технічним рішенням, на яке поширюється дія патенту.

Реалізація права власності на нематеріальні ресурси можлива або через їхнє використання самим власником, або наданням з його дозволу такого права іншій заінтересованій стороні. Така передача права використання здійснюється у формі ліцензійної угоди.

Ліцензійна угода — це договір, згідно з яким власник винаходу, промислового зразка, корисної моделі тощо (ліцензіар) передає іншій стороні (ліцензіату) ліцензію на використання в певних межах своїх прав на патенти, ноу-хау, товарні знаки тощо.

Останнім часом у складі активів багатьох суб'єктів господарювання з'являються нематеріальні активи, володіння якими надає право здійснювати в межах правового поля той чи інший напрям статутної діяльності, отримувати за рахунок цього додаткові доходи.

Ноу-хау, раціоналізаторські пропозиції, гудвіл, які є власністю підприємства, не мають спеціального правового захисту. Порядок їхнього захисту визначається керівництвом підприємства. За розголошення інформації про ноу-хау та комерційні таємниці передбачається сувора (аж до кримінальної) відповідальність.

Правовий захист інтелектуальної власності здійснюється через систему правових норм визначальних положення авторів наукових публікацій, літературних і художніх творів, програмного забезпечення для ЕОМ і їх взаємин з іншими контрагентами - авторське право.

Власник нематеріальних ресурсів може сам використовувати їх або надати права на використання іншим. Правовий захист інтересів власника визначає ліцензійна угода.

Для ефективного захисту нематеріальних ресурсів використовують послуги професійного адвоката, що впродовж ряду років успішно працює в області правового захисту нематеріальних ресурсів.

ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЗАВОДУ ЕЛЬВОРТІ В ЄЛИЗАВЕТГРАДІ (ДОРЕВОЛЮЦІЙНИЙ ПЕРІОД)

В Російській імперії процес концентрації капіталу, у вигляді акціонерних товариств, виявився в промисловості переважно в 1890 роках. В 1893 р. – 55 акціонерних товариств, у 1899 р. – 305, основну роль відігравав іноземний капітал. Розвиток підприємств стимулював зростання міст й міського населення.

Розвиток капіталізму в сільському господарстві України насамперед визначався введенням землі до ринкового обігу, з 1877 по 1905 роки поміщики продали близько 6 млн. десятин землі. Заможні селяни стали власниками майже 4.5 млн. десятин поміщицької землі. Почався період до машинного виробництва в сільському господарстві. Головне виробництво на Україні – виробництво зернових. Потрібні були машини для сільського господарства. В таких умовах розвивався Єлизаветградський бізнес братів Ельворті Роберта та Томаса, підданих Англії.

В 1874 році була відкрита торгівельна фірма „ Ельворті ” та ремонтні майстерні. Спочатку торгували виробами сільськогосподарської техніки, виготовленими в Англії та Німеччині. З часом почали виготовляти розкидну сівалку „ Імперія ” власної конструкції (1877 р.) та рядкову сівалку „ Росія ” (1888 р.). В 1878 р. почалось будівництво заводу, а в 1894-1904 рр. створено розвинуту мережу торгівельних відділень. В 1908 р. фірму було реорганізовано в акціонерне товариство.

Майно товариства оцінювалось в 6 млн. руб., було випущено 1500 акцій вартістю 4000 руб. Кожна. Роберт Ельворті отримав 1456 акцій на суму 5824 тис. руб.; 44 акції належали іншим особам (членам родини, керівництву товариства). Загальна кількість голосів складало 91. Збори обирали керівництво з 5 осіб (3 члени Правління, що отримували спеціальну нагороду по 10 тис. руб. щорічно, та два кандидати), директорів обирали на три роки, кандидатів – на два, ревізійну комісію вибирали на 1 рік. Діяльність Товариства почалася 11 березня 1908 р. За рішенням Правління мало бути створений страховий капітал (30-40 тис. руб. щорічних відрахувань), було вирішено продовжити будівництво нової ливарні, лісопильні, складу та інше, вартістю до 200 тис. руб.

В 1908- 1916 роках фірма Ельворті проходила через складний процес реформування. Але за цей період завод збільшив потенціал

фірми, зросло виробництво, розширилась номенклатура виробів. Акціонування підприємства дало можливість змінити порядок управління справою, зробити його ефективнішим, надало більші права найманій адміністрації при збереженні суворого контролю за її діяльністю, активізувало зацікавленість працівників в успіхах фірми. До керівництва прийшло нове покоління менеджерів, які енергійно розвивали справу. Відбувалася й технічна реконструкція підприємства, швидко збільшувався обсяг виробництва, розгалужувалася мережа торговельних представництв – відділень Акціонерного Товариства. Важливою особливістю періоду було укріплення партнерських зв'язків із іншими виробниками та земськими установами, державними інституціями. В умовах військового часу адміністрація Акціонерного Товариства змогла швидко перебудувати свою політику, отримати військові замовлення, що врятувало фірму від фінансових труднощів і навіть дозволило збільшити загальний обіг виробництва, зберігаючи потенціал виробника сільськогосподарських машин.

Найважливіші події Товариства:

1. В 1911 р. резервний капітал склав 1.5 млн. руб.
2. В 1912 р. створено пенсійну касу службовців (15 тис. руб. на рік).
3. В 1916 р. здійснено додатковий випуск акцій на 2 млн. руб.

Таблиця 1

Нарахування дивідендів

Рік	Прибуток, руб.	Акціонерний капітал, руб	Кількість акцій, шт.	Дивіденди, руб.
1909	300 тис.	6 млн.	1500	300200
1910	360 тис.	6 млн.	1500	360240
1911	300 тис.	6 млн.	1500	300200

Прибутки 1913, 1914, 1915, 1916, 1917 років в значній мірі інвестувалися в розвиток виробництва, було реконструйовано все підприємство. Члени правління переобирались, кількість акцій зростала, концентрація акцій в руках головного акціонера Р. Ельворті зменшувалась. Але контрольний пакет залишався в родині Ельворті. Акціонери отримали можливість не тільки мати додаткові прибутки, а й відчутти себе власниками, повністю відповідальними за успіх справи.

В цей час формувався імідж заводу як місця престижної роботи як спеціалістів так і робітників.

Література

1. Іноземні підприємці в Україні (за документами Меморіального архіву Роберта Ельворті) / Упорядник П.Босий.-Кіровоград: Litera(видавництво Соціально-педагогічного інституту Педагогічна Академія), 1999-184с.
2. www.Library.Kr.ua/elib/bosiyP/album.html
3. Роберт Пірс Ельворті, Кіровоград, 2012.

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ТОВАРНИМИ ЗАПАСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ

Формування умов стійкого економічного зростання торговельної галузі, забезпечення все більш повного задоволення потреб покупців та безперерйного здійснення торгово-операційного процесу значною мірою пов'язано із підвищенням ефективності управління товарними запасами на підприємствах роздрібної торгівлі.

Забезпечення збереження і раціональне використання товарних запасів - одна з вирішальних умов підвищення ефективності процесу реалізації товарів. Тому дуже важливо здійснювати контроль ефективності управління товарними запасами для постійного ритму продажу, отримання належного обсягу товарообороту та прибутку підприємства [2, с. 157].

Однією з умов досягнення високих кінцевих результатів торговельної діяльності підприємства й підвищення її ефективності є постійне продумане формування товарних запасів і вмиле управління ними.

Управління товарними запасами передбачає систематичне проведення роботи за моніторингом стану товарних запасів, підтримку їх оптимального розміру, своєчасне поповнення та підтримку товарних запасів на рівні встановленого нормативу.

Управління товарними запасами підприємств полягає в забезпеченні оптимальної їх кількості та структури, необхідних для реалізації стратегічного плану підприємства. Процес управління товарними запасами являє собою систему заходів, які охоплюють вирішення завдань стратегічного аналізу, фінансового менеджменту та маркетингу. Політику управління товарними запасами підприємств доцільно здійснювати в таких аспектах:

- формування оптимальної облікової, податкової, цінової та товарної політики;
- забезпечення дієвої системи внутрішнього контролю;
- аналіз складу та структури товарних запасів;
- оптимізація структури товарних запасів;
- визначення оптимального рівня товарних запасів та точки замовлення;
- мінімізація поточних витрат на обслуговування товарних запасів;
- забезпечення ефективності використання товарних запасів [5, с.382].

Центральною ланкою механізму управління товарними запасами є нормування та планування їх обсягу. Нормування товарних запасів базується на розроблених нормах та нормативах. Норми товарних запасів використовуються торговельними підприємствами при:

- розробці планів товарного забезпечення, запасів та надходження товарів;
- регулюванні завантаження та оперативному управлінні запасами, виявленні дефіциту або формуванні понаднормативних запасів, неходових, залежаних, надмірно завезених товарів;
- контролі за забезпеченням товарними запасами товарообороту, розрахунку планової суми витрат на зберігання запасів товарів;
- удосконаленні статистичного та управлінського обліку та контролі товарних запасів та діяльності підприємства в цілому [4, с. 147].

Ефективність використання товарних потоків у торгівлі значною мірою залежать від рівня організації та методики їх обліку та контролю.

Для торговельного підприємства дуже важливо володіти інформацією для прогнозування рівня товарів, оскільки зростання обсягів товарів призводить до збільшення витрат на їх зберігання [1, с. 230].

Планування обсягу товарних запасів проводиться на основі розрахункових нормативів створення запасів поточного зберігання, а також, виходячи з умов та потреб формування інших видів запасів: сезонного зберігання, дострокового завантаження, цільового призначення.

При контролі операцій з товарними запасами центральне місце посідають два основних способи перевірки: фактична і документальна перевірки, які охоплюють систему розрахунково-аналітичних, документальних прийомів контролю та процедур узагальнення і реалізації його матеріалів. Тому важливе значення має правильне використання процедур, пов'язаних з перевіркою товарних запасів і розрахунків з постачальниками та перевірка документального обґрунтування операцій щодо надходження, використання та іншого виходу товарних запасів.

Ефективність управління товарними запасами підприємства обумовлюються багатьма факторами. Всі фактори можна поділити на зовнішні та внутрішні.

Найважливішими зовнішніми факторами, що визначають розмір товарних запасів торговельного підприємства є: співвідношення між попитом та пропозицією, ритмічність та стійкість споживання окремих товарів, ритмічність виробництва окремих товарів, стан конкуренції на ринку товарних ресурсів, добросовісність постачальників щодо виконання постачання товарних ресурсів.

Щодо внутрішніх факторів, то до них належать: місцезнаходження торгового підприємства, обсяг товарообороту підприємства,

спеціалізація підприємства та структура товарообороту, організація та частка заводу товарів, площа торговельного залу та форма торгового обслуговування, стан складського господарства, організація комерційної роботи, фінансове становище підприємства [2, с.198].

Велике значення для правильного визначення потреби в створенні товарних запасів та оперативного регулювання їхнього розміру мають кваліфікація й компетентність кадрів та рівень керівництва торговельним процесом, організація дієвого контролю за надходженням, реалізацією та залишками товарів, маневрування товарними ресурсами.

Основною метою управління товарними запасами є формування й підтримка їх величини на такому рівні, який дозволяє забезпечити безперебійну торгівлю кожним товаром за умов мінімальних витрат. Для досягнення цієї мети керівники або менеджери підприємства повинні вести облік товарних запасів, визначити, скільки треба зберігати запасів, коли розмішувати замовлення та скільки замовляти одиниць товару за один раз, а також потрібне вміння розробляти графіки постачань, добиватися ув'язки обсягу продажів із величиною запасів, за необхідності організовувати складування запасів, брати до уваги вимоги логістики та маркетингу, постійно проводити фінансовий аналіз потреб у запасах, розраховувати витрати, пов'язані із запасами, та враховувати політику у сфері цін [5, с.382].

Отже, ефективний механізм управління товарними запасами торговельного підприємства дає змогу в повному обсязі реалізувати цілі та завдання, які стоять перед ним; сприяє результативному здійсненню всіх його функцій на підприємствах торгівлі. Адже саме завдяки йому ми можемо оцінити забезпеченість підприємства товарними запасами, створити ритмічний та безперебійний продаж товарів, здійснити майбутні прогнози прибутковості.

Література

1. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський облік в торгівлі: підручник / Ф.Ф. Бутинець, Н.М. Малюга. – Житомир : Рута, 2006. – 576 с.
2. Живко З.Б. Контрольно-ревізійна діяльність: Конспект лекцій. Навч. посіб. / З.Б. Живко, В.І. Франчук., М.О. Живко. – К.:Алерта, 2008.- 444 с.
3. Козек Я. Ефективне управління товарними запасами / Я. Козек // Ефективність бізнесу в умовах трансформації економіки. Матеріали Всеукраїнської студентської інтернет-конференції (Чернівці, 29.04. 2011 р.): Тези доп. / відп. ред. Школа І.М.-Чернівці.: ЧТЕІ КНТЕУ, 2011.
4. Марцин В.С. Економіка торгівлі: Підручник. / В.С. Марцин. – К.: Знання, 2006. – 402 с.
5. Масленников О. Шляхи ефективного управління товарними запасами кооперативної торгівлі // Науковий вісник. – 2009. – № 15. – С. 380 – 384.

КАДРОВА ПОЛІТИКА ТА НАПРЯМИ ЇЇ ПОКРАЩЕННЯ

Сучасна кадрова політика підприємства (фірми, корпорації) має бути спрямована на ринкові умови господарювання. Головна її мета полягає в забезпеченні нині і в майбутньому кожного робочого місця, кожної посади персоналом відповідних професій та спеціальностей і належної кваліфікації.

Робота з кадрами відноситься до ключових моментів діяльності будь-якого підприємства як елемента економіки держави, кадрова ж політика є актуальним питанням, оскільки нею починають займатися всі рівні управління фірми: її вище керівництво, начальники підрозділів, кадрова служба.

Мета статті полягає у науковому обґрунтуванні, ролі кадрової політики в системі управління персоналом, та напрямів її поліпшення.

Кадрова політика має структуровану мету:

- пов'язану з відносинами підприємства з навколишнім світом (ринок праці, охорона навколишнього середовища, взаємини з державною і місцевою владою, профспілками і т.п.);

- реалізація якої спрямована на поліпшення відносин підприємства зі своїми працівниками (участь їх в управлінні підприємством, удосконалення стилю управління, поглиблення професійних знань, розв'язання соціальних питань і т.п.).

Змістом кадрової політики є робота з персоналом у відповідності з концепцією розвитку організації. Кадрова політика – це підбір, розставлення кадрів у трудовому процесі адекватно рішення поставлених завдань, а також управління персоналом, його поведінкою. Кадрова політика – один з найважливіших інструментів дії на всі процеси, що відбуваються в колективі, в тому числі на розвиток економіки країни.

Метою кадрової політики є забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження кількісного та якісного складу кадрів у його розвитку відповідно до потреб самої організації. Вона повинна відповідати вимогам чинного трудового законодавства і стану ринку праці в регіоні.

В літературі з соціології управління накопичений певний досвід по вивченню проблеми кадрової політики працями насамперед Г. Щокіна, О. Волгіна, Р. Піленцо, В. Ковальчука, А. Теплицького, С. Шекшня та інших дослідників, наприклад, [1-9]. Але таких праць недостатньо, не зважаючи на те, що соціологія управління досить інтенсивно розвивається в Україні лише останні 30 років, а сам перехід до

ринкової економіки займає і того менше часу. Тому означена проблема потребує подальшої розробки.

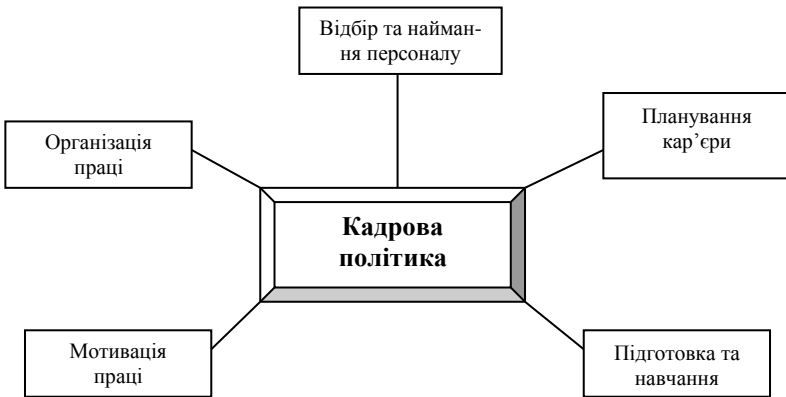


Рис. 1. Основні елементи кадрової політики фірм

Основними елементами кадрової політики (рис. 1) є відбір та наймання персоналу, підготовка працівників до роботи та їх подальше періодичне навчання, мотивація і організація праці, планування службового зросту.

Особливе значення мають стимулювання високоякісної праці та співробітництво на основі взаємної довіри. Саме ці вимоги впроваджуються в практику реального управління в Японії, де приділяють дуже велику увагу людському фактору в сфері праці, так що кадрова політика виходить за межі певної фірми, маючи довгострокову орієнтацію і призводить до виникнення трудових династій коли батьки, їх діти, діти цих дітей працюють в тих же самих фірмах. Це дуже характерно для кадрової політики відомих японських фірм, як «Міцуї», «Міцубіші», «Мацусіта» та ін. Тому саме Японія демонструє всьому світу найліпшу організацію і найвищу продуктивність праці.

Про ефективність кадрової політики, її вплив на загальний стан компанії можна говорити, якщо в організації наявні:

- планування ресурсів (оцінка наявних трудових ресурсів, визначення майбутньої потреби у кадрах та способів пошуку кандидатів на вакантні посади, оцінки результативності минулого набору);
- система стимулювання (атестація, персоніфікація заробітків, моніторинг рівня оплати на ринку праці);
- ротація персоналу (система кадрового моніторингу, певний

соціально-психологічний клімат, внутрішні комунікації, оцінка результативності методів планування кар'єри).

Кадрова політика в організації може відігравати пасивну, превентивну та активну роль.

Пасивна роль кадрової політики зводиться до ліквідації негативних наслідків конфліктів, коли керівництво врегульовує суперечку без прагнення виявити чи усунути її причину.

Превентивна роль базується на діагностиці персоналу та прогнозуванні кадрової політики на середньостроковий період.

Активна роль кадрової політики надає можливість розробки цільових кадрових програм, їх корекції на основі постійного моніторингу службової ситуації та відповідно до змін зовнішнього середовища.

Ефективність кадрової політики в управлінні підприємствами та фірмами позначається на успішності праці, тобто насамперед на соціально-економічних показниках, а також на рівні задоволеності робітників своєю працею і морально-психологічною атмосферою в колективі. Для цього необхідна підготовка і перепідготовка кадрів керівників для придбання і збагачення знань у сфері економіки, менеджменту, маркетингу, для формування навичок, умінь керування людьми, а отже розробка і наявність відповідних програм. Вони повинні бути розраховані на історичну перспективу розвитку підприємства, галузі виробництва, а розробка таких програм – систематично і дуже оперативною відповідно умовам, які від впливом ринкових законів змінюється дуже швидко. Саме тоді кадрова політика буде задовольняти потреби часу.

Література

1. Моріунов Є. Відбір, контракція та звільнення співробітників // Управління персоналом, 2009, № 7, С. 20-23.
2. Скрипник К. Тестування та оцінка персоналу: 13 вихідних принципів // Управління персоналом, 2005, № 4, С. 41 - 44.
3. Станкин М. Увага до персоналу // Управління персоналом, 2004, № 3, С. 27-30.
4. Торшина К. Кар'єра і мотивація // Управління персоналом, 2004, № 8, С. 32-33.
5. Трошина С. Робоча сила // Управління персоналом, 2006, № 8, С. 32-33.
6. Шекшня С. Оптимізація чисельності співробітників // Управління персоналом, 2005, № 4, С.78-88.
7. Грещак М.Г. Внутрішній економічний механізм підприємства: Навч. посібник. К.: КНЕУ. - 2006. - 228с.
8. Гуменюк Н.Д. і ін. Економічні методи керування і прискорення розвитку виробництва. – К.: Техніка, 2006. -192с.
9. Гурков И. Стратегии выживания промышленных предприятий в новых условиях // Вопросы экономики, 2007, №6, С. 19-21.

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Актуальність дослідження професійної освіти і підготовки кадрів зумовлена негативними тенденціями, що спостерігаються в нашому суспільстві, а саме: брак цілеспрямованої державної стратегії і політики у сфері професійної підготовки кадрів, зокрема з урахуванням як галузевої специфіки, так і особливостей господарської діяльності великих, середніх і малих підприємств, з метою забезпечення високої конкурентоспроможності національної робочої сили; незабезпеченість підприємств методичними матеріалами щодо організації процесу навчання кадрів на підприємстві; незаінтересованість і фінансова неспроможність роботодавців забезпечувати професійну підготовку, перенавчання і підвищення кваліфікації своїх кадрів; низький рівень стимулювання професійного розвитку працівників; відсутність єдиної системи професійних кваліфікацій і стандартів із професійної підготовки; відсутність інфраструктури щодо професійної підготовки кадрів на підприємствах.

Різним аспектам питання професійного навчання і розвитку системи професійної освіти приділяли увагу багато як зарубіжних, так і вітчизняних учених. Серед них: В. Брокбенк, Д. Парсон, Дж.Грехем, П. Друкер, С Аржиріс, В. Савченко, Г. Щекін, Д. Богиня, І. Бондар, М. Семикіна, О. Левченко, Л. Щербак, М. Дрозач та ін.

Професійне навчання – це процес цілеспрямованого формування у співробітників спеціальних знань, розвиток необхідних навиків й умінь, які дозволяють підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види діяльності. Сучасні умови вимагають, щоб навчання і розвиток співробітників було систематичним і пов'язаним із стратегічною метою розвитку і потребами фірми [1, с. 58].

Існує ряд чинників, що перешкоджають організації навчання персоналу. По-перше, керівники часто неохоче вкладають кошти в дану сферу. Це пов'язано з тим, що результативність даних інвестицій складно оцінити як із кількісною, так і з якісною точок зору, тоді як розрахувати витрати відносно легко. По-друге, треба так організувати процес навчання персоналу, щоб отримати реальні результати, тобто поліпшити показники діяльності компанії в цілому. Програма навчання повинна бути пов'язана з потребами, що виникають у конкретних випадках. При цьому актуальним стає питання вибору форм і методів навчання [2, с. 36].

У даний час поширені модульна, дистанційна і мультимедійна

форми навчання. Існують різні варіанти сумісного їх застосування.

В Україні обов'язки щодо фінансування професійного навчання покладаються тільки на роботодавця, тому значної кількості підприємств (особливо малих і середніх) не мають можливості підвищувати кваліфікацію персоналу відповідно до вимог сучасного виробництва. Це дуже гостра проблема, особливо на фоні відсутності державної підтримки роботодавців, вона вимагає рішення саме на державному рівні. Для нашого народного господарства може бути корисний досвід зарубіжних країн, де задіяні різні механізми фінансування професійного навчання робітників.

Серед основних вад вітчизняної системи професійної освіти і підготовки кадрів необхідно назвати брак цілеспрямованої державної стратегії і політики у сфері професійної підготовки кадрів, зокрема з урахуванням як галузевої специфіки, так і особливостей господарської діяльності великих, середніх і малих підприємств, з метою забезпечення високої конкурентоспроможності національної робочої сили.

Також треба відзначити відсутність єдиної системи професійних кваліфікацій і стандартів із професійної підготовки, відсутність інфраструктури щодо професійної підготовки кадрів на підприємствах.

Серед проблем, стримуючих розвиток системи професійного навчання працюючих, – низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня, відсутність ефективної системи стимулювання просування службою. Навіть коли роботодавці створюють умови для професійного навчання, люди часто відмовляються проходити курси підвищення кваліфікації, особливо якщо це відбувається в неробочий час.

З 2000 р. в Україні послідовно здійснюються заходи щодо відновлення і розвитку системи професійного навчання працівників, сприяння підприємствам в організації профнавчання кадрів на виробництві. За ініціативою Міністерства труда за участю соціальних партнерів – Федерації працедавців і Федерації профспілок України – розроблено ряд нормативно-правових і методичних документів за вказаною проблематикою.

Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві визначена нормативна періодичність підвищення кваліфікації кадрів – один раз в п'ять років.

Для сприяння підприємствам в організації професійного навчання працівників треба:

- відновити систему професійної орієнтації молоді, що вчиться, об'єднавши зусилля учбових закладів і роботодавців;
- максимально спростити умови ліцензування підприємств, що здійснюють професійне навчання працівників на робочих місцях;

- змінити підходи і вимоги до розробки учбових планів і програм для професійного навчання на виробництві (з урахуванням особливостей навчання дорослих);
- забезпечити підприємства навчальними посібниками, аудіо- і відео матеріалами тощо;
- розробити і розповсюдити методика розрахунку ефективності навчання персоналу підприємств, включаючи зразкові нормативи чисельності й опис функцій співробітників служб, що займаються організацією навчання;
- розробити механізм стимулювання працівників до безперервного підвищення професійного рівня;
- запропонувати на законодавчому рівні дієвий механізм стимулювання роботодавців (зменшення податків, надання пільгових кредитів і т.п.);
- створити ефективну систему соціального партнерства.

Роботодавці спільно з державними органами повинні брати участь у моніторингу ринку праці й прогнозуванні його розвитку, формувати соціально-економічне замовлення на підготовку фахівців (у тому числі перелік спеціальностей для установ професійної освіти), а також брати участь у фінансуванні навчання працівників.

В умовах підвищення конкуренції, серйозних змін у соціальних відносинах між працівниками, роботодавцями і державою необхідно радикально переглянути механізм партнерства у сфері професійного навчання.

Література

1. Адаменко Е. Профессиональное обучение персонала [Текст] // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 11. – С. 58-62.
2. Дрозач М. Підготовка робітничих кадрів на виробництві через мережу професійно-технічних навчальних закладів [Текст] // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 7.
3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002. – 351с. [Електронний ресурс] / Савченко В.А. / - Режим доступу до книги: <http://library.if.ua/books/104.html>

Делюрман В.В., ст. гр. ФК-10-1
Кіровоградський національний технічний університет

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ

Ринок праці стає найважливішою ланкою національної і світової ринкової цивілізації, на ньому формуються трудові ресурси творчого типу, що здійснюють еволюцію суспільства. Сьогодні, в умовах

економічної кризи, існують проблеми, пов'язані з регулюванням зайнятості і забезпечення соціального захисту населення, такі, як нестабільність на ринку праці і неможливість охопити соціальним захистом усі прошарки населення, обумовлені відсутністю нормативно-законодавчої бази й інших труднощів, що існують у сформованому політико-соціальному середовищі нашого суспільства.

Український ринок праці має свої особливості. Йдеться про ті з них, що виявилися упродовж 90-х років ХХ ст. Акцентування уваги саме на цьому періоді зумовлене тим, що раніше в Україні існувала інша економічна система. Передусім, необхідно згадати про те, що у спадщину від командно-адміністративної системи наша держава отримала неефективну економіку у стані кризи, що розпочалася задовго до здобуття незалежності. Наприклад, середньорічні темпи приросту ВВП в Україні у 1961-1965 рр. становили 6,9%, у 1971-1975 - 5,6%, а у 1981-1985 - 3,3%. У 1986-1990 рр. цей показник, навіть без урахування зміни цін, становив 1,9%. Загалом упродовж 1961-1990 рр. середньорічні темпи приросту ВВП і національного доходу знизилися утричі.

У процесі формування національного ринку робочої сили треба виділити два етапи. Перший етап (1991-1994) характеризували трудодефіцитна кон'юнктура, що сформувалась за часів командно-адміністративної економіки, та наявність вільних робочих місць, кількість яких у 1,5-2,0 рази перевищувала кількість зареєстрованих безробітних. Як наслідок, упродовж цього періоду вкрай низькими були рівень офіційного безробіття (0,1-0,3%) та коефіцієнт навантаження на одне вільне робоче місце (0,42-0,60). Зрозуміло, що така ситуація, за умови зниження у 1991-1994 рр. реального ВВП на 40% була можлива лише завдяки фінансовій підтримці з боку уряду збиткових підприємств. Видатки державного бюджету на так звану підтримку народного господарства у 1993-1994 рр. становили 11,2% та 21,4% ВВП. Політика штучного стримування безробіття за допомогою адміністративних важелів призвела до зростання дефіциту державного бюджету (у 1994р. - 9,3% ВВП), для покриття якого уряд, зазвичай, вдавався до найпростішого методу — емісії грошей. Такі заходи генерували високу інфляцію і, як наслідок, ціни упродовж 1992-1993 рр. значно зросли.

Другий етап формування національного ринку робочої сили (1995-2001 рр.) пов'язано з проведенням жорсткої обмежувальної монетарної та фіскальної політики, спрямованих на подолання інфляції та збалансування фінансової системи. Шляхом скорочення упродовж цього періоду бюджетних видатків на фінансування економіки з 21,4 до 6,5% ВВП урядові вдалося зменшити дефіцит державного бюджету до 1,5% ВВП. У результаті середньомісячні темпи інфляції знизилися з

14,4% у 1994 р. до 1,5% у 1999 р.

Проте такі дії не супроводжувалися структурними реформами і призвели до дисбалансу на ринку праці: кількість безробітних почала перевищувати кількість вакансій, унаслідок чого рівень навантаження на одне вільне робоче місце зріс з 1,5 осіб у 1995 р. до понад 30 на початку 1999 р. У цей період кількість лише офіційно зареєстрованих безробітних зросла зі 126,9 тис. осіб у 1995 р. до 1174,5 тис. у 1999 р. (тобто більше, ніж у 9 разів). За роки реформ (1995-2000 рр.) найвищими темпами чисельність зайнятих скорочувалася у будівництві, промисловості, на транспорті, у сфері освіти, культури, мистецтва, науки та наукового обслуговування.

У цей же період спостерігається посилення диференціації рівня заробітної плати та поглиблення ознак соціально-економічної кризи перехідної економіки. Але все ж таки, на цьому етапі було створено необхідну інфраструктуру ринку праці.

Нинішній етап трансформації економіки України характеризується, як етап стабілізації і структурної перебудови. Ринок праці продовжує формуватися як основний елемент економічної системи, що чутливо реагує в цілому на всі процеси в суспільстві. Необхідно відмітити, що на ринку праці України відбувається поліпшення ситуації, що пов'язане із підвищенням економічної активності населення, в тому числі зростанням зайнятості, скороченням безробіття, зниженням чисельності економічно неактивних громадян, зокрема осіб, які зневірилися у пошуках роботи.

Отже, пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці мають бути: вдосконалення системи оплати праці; розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів; соціальна підтримка окремих груп; підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили; запобігання зростанню безробіття шляхом створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування; впровадження механізмів звільнення і перерозподілу, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва. Але досягнення намічених цілей на даний момент можливе лише за умов подолання економічної кризи.

Література

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник.- К.: Знання - Прес, 2000.- Гл. 1.
2. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г., Ємельяненко Л.М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / За ред. В.В. Онікієнка. - К.: РВПС України НАН України, 2007. - 286 с.
3. Офіційний сайт Державного комітету статистики: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

ПОДАТКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В умовах економічного спаду, коли податкове регулювання економіки країни мало б стати одним із ключових інструментів антикризової політики, вітчизняна податкова система внаслідок фінансово-економічної кризи та помилок Уряду в прийнятті економічних та політичних рішень, сама перетворилася на джерело ризиків. На передній план було винесено фіскальну функцію системи оподаткування, тобто мобілізацію до бюджету додаткового обсягу фінансових ресурсів. Як результат, маємо значний спад ділової активності у всій країні в 2009 році. Є також зрозумілим той факт, що збереження в майбутньому пріоритету за фіскальною функцією податкової системи може призвести лише до поглиблення кризових явищ.

Питання визначення місця податків в системі державного регулювання економіки країни та окремих видів діяльності не є новим, як у вітчизняній, так і зарубіжній економічній літературі. Його дослідженню присвячували свої праці науковці минулого та багато сучасних авторів: А. Сміт, Дж.С. Міль, Д. Рікардо, Дж. М. Кейнс, П. Семюелсон, О. Василик, В. Вишневський, А. Соколовська, В. Федосов, М. Крупка, Н. Кучерявенко, І. Лукінов, І. Луніна, П. Мельник, І. Михасюк та ін.

Метою роботи є аналіз проблем функціонування податкової системи України та розробка рекомендацій щодо напрямів регулювання питання підтримки вітчизняного сектору підприємництва через оптимізацію податкового тиску.

Стимулюючий потенціал оподаткування в Україні використовується недостатньо. Про це свідчить податкове становище, в якому опинилися українські підприємства внаслідок фінансово-економічної кризи та суперечностей функціонування системи оподаткування. За даними щорічної доповіді Світового банку відносно податкового середовища в 183 країнах світу, Україна посіла 181 місце [5].

Чинна вітчизняна система оподаткування нараховує 28 загальнонаціональних і 119 видів місцевих податків і зборів. За показником загальної кількості податкових платежів з Україною можуть конкурувати тільки Румунія, яка має 113 платежів і Білорусь зі 107 податковими платежами (рис. 1). Вартість адміністрування багатьох з них перевищує надходження від їх справляння.

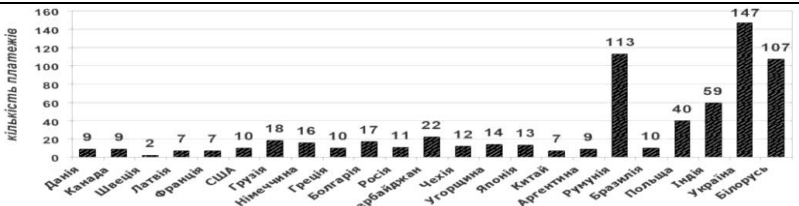


Рис. 1. Рейтинг України за показником кількості податкових платежів [5]

Ще однією слабкою ланкою податкової системи України є високий показник навантаження на загальний прибуток підприємств, понад 57% якого вилучається до бюджету та позабюджетних соціальних фондів (149 місце).

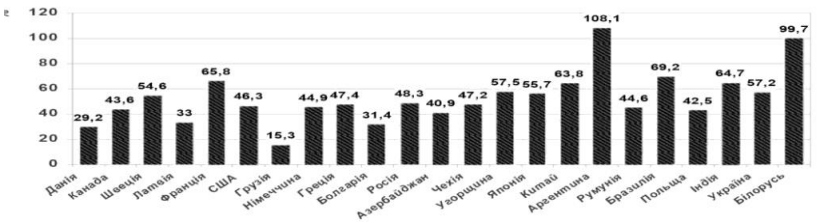


Рис. 2. Рейтинг України за показником податкового навантаження на прибуток підприємств [5].

Оскільки в Україні дуже велике податкове навантаження на підприємства, власники намагаються уникнути сплати податків, тим самим прагнучи максимізувати свій прибуток. З метою ухилення від податків та максимізації прибутку підприємці користуються послугами так званих “обнальних компаній”, які допомагають значній кількості компаній не сплачувати податки взагалі. Наведемо схему роботи “обнальних” компаній на прикладі роботи підприємств, які реалізують сільськогосподарську техніку.

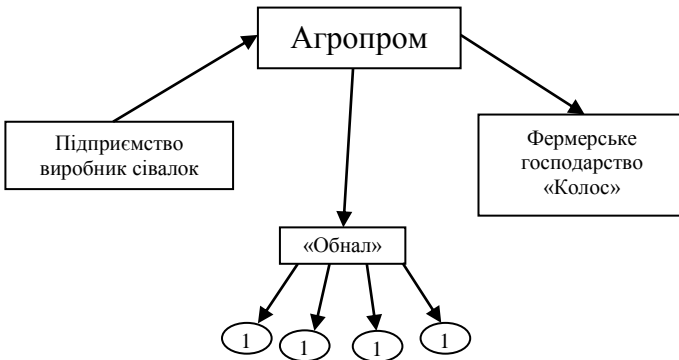


Рис. 3. Схема руху грошових коштів

За цією схемою “Агропром” купує, наприклад, сівалку за 100 000 тис. грн. і перепродає фермерському господарству “Колос” за 110 000 тис. грн. І щоб не сплачувати податок державі в розмірі приблизно 57% від чистого прибутку підприємство “Агропром” переводить ці гроші на “обнальну” компанію. Компанія під назвою “Обнал” створює “підприємства-одноднівки”, (вони відкриваються і закриваються в один день), для того, щоб вони постачали послуги компанії “Агропром”, наприклад по ремонту транспортних засобів. Таким чином гроші закриваються від сплати податків. Потім кошти передаються підприємству “Агропром” у вигляді готівки з вирахуванням 9-12% від суми, адже це плата за послуги компанії “Обнал”. Таким чином, ми бачимо, що підприємцям вигідніше працювати через компанії типу “Обнал”, ніж сплачувати дуже великий податок державі.

Отже, в Україні потрібно зменшити податкову ставку для того, щоб підприємства могли сплачувати податки, державі, в свою чергу, потрібно проводити стимулюючу політику підприємницького сектору. Державна політика в сфері підприємництва повинна виходити з того, що рівень оподаткування, система та база для нарахування податків, повинні бути стабільними і стимулювати підприємництво.

На основі проведеного дослідження було визначено, що ключовими проблемами української податкової системи є велика кількість податкових платежів, значні фінансові затрати на сплату податків. З метою подолання негативних явищ, пов'язаних з відсутністю стимулюючого механізму в оподаткуванні діяльності підприємств, в проекті Податкового кодексу України запропоновані кілька методів підтримки вітчизняного підприємництва. Найбільш дієвими серед них можна назвати три: податкові пільги, спеціальні податкові режими та прискорена амортизація.

Література

1. Налогообложение: теории, проблемы, решения / В.П. Вишневский, А.С. Веткин, Е.Н. Вишневская и др.; под общ. ред. В.П. Вишневого. — Донецк: ДонНТУ, ИЭП НАН Украины, 2006. — 504 с.
2. Соколовська А.М. Податкова система України: теорія та практика становлення. — К.: НДФІ, 2001. — 372 с.
3. Податкова система України. / В.М. Федосов, В.М. Опарін, Г.О. П'ятаченко та ін.; за ред. В.М. Федосова. — К.: Либідь, 1994. — 464 с.
4. Текст проекту Податкового кодексу України від 15.06.2010/Офіційний веб-сайт Верховної Ради України, Законопроекти.
5. Paying Taxes 2010: The global picture / PricewaterhouseCoopers, World Bank Group.

ПРОБЛЕМИ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

Однією з корінних соціально-економічних проблем сучасного етапу розвитку вітчизняної економіки та важливою характеристикою конкурентоспроможності ринку праці є безробіття. Надмірне безробіття негативно відображається на всій економіці країни, саме тому вивчення цього питання на сьогодні є актуальним.

Вирішенням проблеми безробіття займалися такі вчені, як Л. Гальків, І.Моцін, М. Папієв, О. Піжук, Я. Міклош, В.Фелоренко. Питання взаємозв'язку інфляції і безробіття досліджував А. Філіпс, в подальшому П. Самуельсон та Р. Солоу, які розробили «криву Філіпса». Артур Оукен прийшов до висновку, що рівень безробіття знаходиться у визначеній числовій залежності від динаміки внутрішнього валового продукту [3, с. 35]. Проте ряд питань, пов'язаних з безробіттям в Україні, особливо у методичному плані, залишаються недостатньо дослідженими. Це стосується, насамперед, проблеми соціально-економічних наслідків та втрат від безробіття, а також його впливу на безпечний національний розвиток.

Метою статті є дослідження основних причин, наслідків безробіття, а також розробка пропозицій щодо зниження даного явища в Україні.

Під безробіттям розуміється соціально-економічне явище, коли частина економічно активного населення не може знайти застосування своїй робочій силі. Головними причинами високого рівня безробіття є такі: спад економіки і відповідне скорочення сукупного попиту на робочу силу; структурні зрушення (міжгалузеві, внутрішньогалузеві, регіональні); рух робочої сили (професійний, соціальний, регіональний).

Значної шкоди Україні завдала світова фінансова криза. Найбільшого скорочення зайнятості на початку кризи зазнали такі сектори, як промисловість та будівництво [4, с. 4]. Порівнюючи рівень безробіття серед населення віком 15-70 років за перше півріччя 2009 року з відповідним періодом 2008 року, можна зробити висновок про зростання рівня безробіття з 6,2% до 9,1% відповідно. Рівень зареєстрованих безробітних за 2009 рік сягає у січні – 900,6 тис., у квітні – 808,8 тис., у липні – 606,9 тис., у вересні – 542,7 тис. осіб [5]. Отже, спостерігається тенденція до зниження рівня безробіття, за рахунок того, що збільшується міграція безробітної частини населення за кордон у пошуках робочих місць, різноробочість населення. Найнижчий рівень безробіття за даний період відзначався в Києві, а найвищий у Рівненській області.

Частина II

Кількість зареєстрованих безробітних в цілому по Україні на 1 січня 2010 року склала 531,6 тис. чоловік, що на 3,8% (19,4 тис. чоловік), більше, ніж кількість безробітних станом на 1 грудня 2009 року (512,2 тис. чоловік). Чисельність безробітних продовжує збільшуватись. Середня сума допомоги з безробіття з початку року збільшилася на 51,14 грн. – до 655,56 грн. (на 1 грудня 2009 року – 604,42 грн.)[5]. Основні показники, які характеризують безробіття в Україні, наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Безробіття в Україні у I кварталі 2009-2010 р. (складено за [4])

Показники	Одиниця виміру	1 кв. 2009 року	1 кв. 2010 року	Відхилення	
				+,-	%
Безробітне населення у віці 15-70 р. працездатного віку	В середньому за період, тис. осіб	2096,9	1983,8	-113,1	-5,4
з нього зареєстровано у ДСЗ		2094,0	1983,4	-110,6	-5,3
		889,6	525,1	-364,5	-41,0
Рівень безробіття у віці 15-70 р. працездатного віку	У % до екон-но активного населення відповідної вікової групи	9,5	9,0	-	-
		10,3	9,8	-	-
Кількість незайнятих громадян, що скористалися послугами ДСЗ	В середньому за період, тис. осіб	1245,7	820,9	-424,8	-34,1
з них: працевлаштовано		151,8	137,5	-14,3	-9,4
Рівень працевлаштування	У % до перебуваючих на обліку	12,2	16,7	-	-
Навантаження незайнятого населення на 1 вільне робоче місце	На кінець звітного періоду, осіб	11	7	-4	-36,4
Середній рівень допомоги по безробіттю	В останній місяць звітн. періоду, грн.	604,16	656,49	52,33	8,7

Дані таблиці 1 свідчать про те, що у I кварталі 2010 року у порівнянні з I кварталом 2009 року чисельність безробітного населення зменшилася на 5,4%, а рівень безробіття на 0,5%. Проте зменшилася кількість незайнятих, які користувалися послугами державної служби зайнятості на 424,8 тис. осіб, або на 34,1%. Позитивним є зменшення навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце з 11 осіб у I кварталі 2009 року до 7 осіб у I кварталі 2010. Також позитивним моментом є збільшення у першому кварталі 2010 року суми середнього розміру допомоги по безробіттю на 8,7%.

У таких умовах політика держави на ринку праці має бути спрямована на скорочення рівня безробіття, тобто забезпечення можливості реалізації своєї трудової активності всім громадянам [1, с. 6]. Оскільки головною причиною безробіття є незбалансованість попиту і пропозиції робочої сили, саме тому потрібно втілювати в життя активну політику, яка складатиметься із заходів, спрямованих на:

- збільшення попиту на робочу силу з боку як державного, так і

приватного сектора економіки;

- підвищення конкурентоспроможності робочої сили та забезпечення відповідності робочої сили і робочих місць;
- вдосконалення процесу працевлаштування.

Ступінь негативного впливу безробіття на стан у країні залежить від конкретних параметрів економічної ситуації. Для оцінки ступеня впливу, доцільно провести дослідження економічних і соціальних наслідків безробіття:

- скорочення обсягів виробництва валового національного продукту;
- зниження податкових надходжень до державного бюджету;
- зростання витрат на соціальну допомогу безробітним;
- знецінення наслідків навчання;
- масова дискваліфікація;
- посилення соціальної напруженості;
- зниження трудової активності [2, с. 112].

Таким чином, можна запропонувати заходи, щодо зменшення рівня безробіття в Україні:

- удосконалення системи оподаткування для підприємств, за умови збереження робочих місць (для компенсування витрат на прийом нових працівників);

- забезпечення спеціальними службами зайнятості перенавчання або підвищення кваліфікації кадрів, відповідно до потреб галузей, що розвиваються;

- проведення спеціальних ярмарків праці для навчальних закладів, з метою працевлаштування випускників.

Для введення в дію цих заходів державі потрібні кошти, які можна отримати завдяки компенсації витрат за рахунок введення диференційованих ставок податків, тобто більшим доходам відповідатиме більша ставка податку, накопичення коштів за допомогою державних депозитів з вищими ставками, а також збільшення розмірів штрафів за порушення чинного законодавства.

Отже, впроваджуючи запропоновані заходи можна досягти зменшення рівня безробіття, збільшення кількості працевлаштованого населення і, як наслідок, загального покращення економічної і соціальної ситуації у країні.

Література

1. Зайнятість: випробування кризою // Урядовий кур'єр. – 2010. – №4 (26 січня). – с. 6.
2. Гальків Л.І. / Втрати людського капіталу України: чинник безробіття // Економіка і регіони. – 2009. – №2. – с. 110-113.
3. Федоренко В.Г. / Ринок праці в Україні та економічні тенденції в умовах світової економічної кризи // Економіка та держава. – 2009. – №1. – с. 4-5.
4. www.ukrstat.gov.ua

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ АДАПТАЦІЇ, НАВЧАННЯ І РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Як свідчить світова і вітчизняна практика, вдосконалення управління підприємством чи виробництвом неможливе без вдосконалення управління персоналом, оскільки основним ресурсом організації є людина. Відповідно, одною з найважливіших проблем сучасного менеджменту стає вдосконалення системи управління персоналом і грамотна її побудова при всьому різноманітті методів та підходів з урахуванням того, що кожна організація має свою специфіку і відрізняється одна від одної. Основою даних перетворень має стати служба управління персоналом, значення якої з роками зростає. Тому можна впевнено стверджувати, що дана служба стає центром кадрової політики, і сучасний розвиток будь-якої організації не може обходитись без ефективної служби управління персоналом.

На нашу думку, роль управління полягає не в безпосередньому керівництві людьми, контролі над ними, а в тому щоб надихати співробітників, додавати їм нових сил. Саме від формування ефективної системи управління персоналом залежить вирішення цього важливого завдання. *Метою* цієї роботи є розробка пропозицій по вдосконаленню діяльності департаменту роботи з персоналом в АК «Київенерго».

Для досягнення даної мети було з'ясовано основні напрями роботи служби управління персоналом; досліджено використання сучасних моделей кадрових служб в менеджменті персоналу; проаналізовано роботу департаменту з підбору та адаптації персоналу та департаменту з навчання та розвитку персоналу АК «Київенерго» і, на основі цього - розроблено рекомендації щодо покращення діяльності з профвідбору та адаптації нових працівників та вдосконалення системи навчання та розвитку персоналу.

Як показало дослідження, головне завдання служби управління персоналом полягає в здатності створити такі умови, в яких кожен працівник може реалізувати свої потенційні можливості, і знайти в кожному конкретному випадку необхідний інструмент впливу на людину з метою вирішення поставлених завдань. Якби технічні можливості, організаційно-управлінські переваги не відкривалися перед підприємством, воно не почне ефективно працювати без відповідних людських ресурсів, тобто все в кінцевому результаті залежить від людей, їхньої кваліфікації, вмінь і бажання працювати. В структурі

підприємства людський капітал стає дедалі важливішим. Від того, наскільки точно керівник служби управління персоналом і вище керівництво компанії зможуть сформулювати основні принципи роботи з персоналом, залежить в майбутньому успіх діяльності компанії. Для того щоб отримати найкращий результат роботи працівників, обов'язково потрібно займатися їх адаптацією при прийнятті на роботу, їх навчанням і розвитком їхньої кар'єри. Дослідження цих питань в АК «Київенерго» дозволило запропонувати заходи для покращення системи адаптації, навчання і розвитку персоналу. Виявлені недоліки і пропозиції по їх вирішенню зображені в таблиці:

Виявлені проблеми	Пропозиції
Вузкість джерел залучення претендентів на вакантні посади	Розширення добору персоналу шляхом співпраці з навчальними закладами та розміщення оголошень на спеціалізованих сайтах, а також шляхом проведення «днів кар'єри», програм «швидкої кар'єри» та корпоративних професійних конкурсів.
Відсутність ефективної системи адаптації	Використовувати стандарт адаптації персоналу, який повинен містити детально розроблений регламент процесу адаптації з розбиттям на етапи і детальним описом призначення кожного з них. Розробка спеціального буклету «Перші кроки в компанії», як для філіалів, так і для компанії в цілому
Відсутність детального регламенту процесу адаптації в філіалах компанії	Використовувати розроблений регламент процесу адаптації в філіалах компанії також.
Відсутність фахівця з адаптації персоналу, який би вмів організувати процес адаптації	Покладання таких обов'язків на одного із співробітників відділу розвитку персоналу, який нести повну відповідальність за організацію процесу адаптації.
Проблема в організації роботи наставників – незацікавленість досвідчених працівників у наставництві	Використання матеріальної і нематеріальної мотивації, правильне формування відношення до призначення наставником – як до визнання заслуг, як до кар'єрного зростання людини, яку призначили наставником.

Частина II

Відсутність індивідуального підходу до кожного працівника	Формування індивідуального підходу до кандидата шляхом розроблення індивідуального плану розвитку.
Відсутність системності і чітко визначеної програми з розвитку персоналу	Впровадження системи безперервного навчання працівників
Керівники філіалів та підрозділів компанії і їхні служби з управління персоналом недостатньо взаємодіють з відділом розвитку персоналу	Покращення взаємодії лінійних керівників з фахівцями з відділу розвитку, шляхом проведення для керівників конференцій та періодичних брифінгів, презентацій від Навчального центру, на яких одним із пунктів було б пояснення роботи системи навчання і розвитку персоналу
Спрямованість переважно на навчання робітників	Розширення сфери діяльності Навчального центру Київенерго, насамперед за рахунок навчання управлінського персоналу
Використання традиційних форм і методів навчання персоналу	Використання інноваційних технологій та форм навчання
Недостатньо сформована матеріально-технічна база	Нарощення матеріально-технічної бази для проведення навчання з використанням нової техніки та спеціальних комп'ютерних програм.

І наостанок варто зазначити, що сили і час, витрачені на створення служби персоналу, повернуться компанії сторицею, тому що на 80% успіх діяльності будь-якої компанії здійснюється людським капіталом. За підбір персоналу і підвищення його професійної компетенції відповідають HR-менеджери, а значить в наших руках, як майбутніх HR-спеціалістів, - 80% успіху компанії.

Дудник Д. С., Яременко Ю.В., ст. гр. ЕП-10Т
Кіровоградський національний технічний університет

АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОГО ВПЛИВУ НА ЦІНОУТВОРЕННЯ В УКРАЇНІ

Політика ціноутворення є частиною економічної і соціальної політики будь-якої держави. На сьогодні нормативно-правова база, яка

визначає порядок здійснення державного регулювання цін і тарифів, є значною за обсягом, але досить застарілою і тому вона потребує нагального оновлення. Актуальною проблемою є розробка рекомендацій щодо створення нової нормативно-правової бази, що буде відповідати сучасним вимогам і створить позитивні умови для державного регулювання ціноутворення.

Дану тему опрацьовували такі вчені, як: А. Наумчик, О. Варченко, Б. Пасхавер, Г. Черевко, О. Лівінський, В. Котляренко, М. Кондратьєв та ін.

Ціна є одним з найбільш важливих інструментів регулювання економіки, її регулюючий вплив на економіку охоплює багато напрямків.

Регулюючі функції ціна може виконувати найбільш ефективно лише за умов вільного ціноутворення, тобто тоді, коли вона формується тільки під впливом ринкових чинників. Але досвід показує, що як ринок, так і вільна (ринкова) ціна не є універсальними засобами регулювання економіки. Вони не здатні враховувати всієї різноманітності умов і цілей соціально-економічного розвитку країни.

Державне цінове регулювання в Україні регламентується спеціальним законодавством: Законами «Про ціни і ціноутворення», «Про обмеження монополізму та недопущення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності», постановою Кабінету Міністрів України «Про встановлення повноважень органів виконавчої влади та виконавчих органів міських рад щодо регулювання цін (тарифів)» тощо. Закони в галузі ціноутворення встановлюють основні правила формування та застосування цін в країні, порядок контролю за цінами, відповідальність за його порушення, права та обов'язки окремих органів виконавчої влади у сфері ціноутворення. Для практичного виконання зазначених Законів, вони доповнюються й конкретизуються спеціальними рішеннями парламенту, указами Президента чи постановами уряду. Крім того окремі елементи державного втручання в економіку через ціни визначають такі закони: «Про місцеве самоврядування в Україні», «Господарський кодекс України», «Про захист економічної конкуренції».

Втручання держави в процес ціноутворення здійснюється в трьох основних формах [3]:

- обмеження рівня ціни;
- введення податкових платежів з метою вилучення частки доходів у виробників і споживачів;
- державна підтримка цін через дотації.

Перелічені форми втручання здійснюються за допомогою різноманітних методів державного регулювання цін, які можна об'єднати у дві групи: прямі та непрямі (опосередковані).

Пряме регулювання, як правило, переважає на початковому етапі створення ринку, коли в економіці виникає кризова ситуація [1].

Непрямі методи державного регулювання цін переважають на етапі зрілого ринку, коли регулюючий потенціал ринкового механізму реалізується сповна. За допомогою цих методів держава не диктує порядок чи способи визначення цін, а лише регулює поведінку суб'єктів, які беруть участь у процесі ціноутворення.

На сучасному етапі економічного розвитку в усіх країнах основною метою державного регулювання цін є стримування монополізму і забезпечення конкурентного середовища на ринку. Найактуальнішого значення це завдання набуває за умов переходу до ринкових відносин, коли практично відсутня конкуренція, а кожне підприємство, що поводить як монополіст, підвищує ціни і скорочує виробництво для того, щоб забезпечити собі необхідний рівень заробітної плати та прибутку.

В Україні влада поступово відмовляється від встановлення цін. Результат можна побачити вже зараз. Раніше держава встановлювала всі ціни, а тепер – лише ціни на ті товари, що нею виробляються в особі її органів та підприємств.

Незважаючи на велику кількість законів, що регулюють ціноутворення, складається враження, що в нашій країні відсутня єдина політика щодо цін і ціноутворення, навіть незважаючи на значну кількість законів, що їх регламентують. Це можна було б зрозуміти, якби ми мали чітку політику в напрямку забезпечення конкурентних умов розвитку, але або Антимонопольному комітету не вистачає «потужностей», або законодавча та виконавча гілки влади не надають цьому належної уваги. В результаті страждає і соціальна політика, яка має бути спрямована не лише на мінімізацію цін, а й на підвищення рівнів доходів населення.

На нашу думку, потрібно провести певні заходи, встановити цілі для вдосконалення державного регулювання ціноутворення в Україні, а саме [2]:

1. Запобігти руйнівному впливу цін на економіку. Така ціль, як правило, ставиться, коли в економіці порушено природні господарські зв'язки, бракує необхідної інфраструктури ринку, наявні гострий дефіцит основних товарів, високий рівень інфляції, безробіття і т. ін. За таких умов вдаються переважно до політики прямого регулювання цін, у межах якої на найнеобхідніші види товарів і послуг встановлюються фіксовані ціни.

2. Стримати інфляцію за допомогою політики доходів. У межах цієї політики ставиться завдання зупинити розкручування спіралі «зарплата — ціни» і знизити на цій основі інфляцію до нормального рівня.

3. Забезпечити доступ до товарів першої необхідності всім верствам населення незалежно від рівня їхніх грошових доходів.

4. Захистити внутрішній ринок від негативного впливу зовнішньої конкуренції.

5. Стримати монополізм і забезпечити конкурентне середовище на ринку.

Необхідно також переглянути та упорядкувати масив нормативно-правових актів, прийнятих Кабінетом Міністрів України, іншими державними органами, які вповноважені регулювати ціни й тарифи у відповідних галузях національної економіки. Тобто дана тема потребує подальшого дослідження.

Література

1. Державне регулювання економіки: Навч. посібник / С.М. Чистов, А.С. Никифоров, Т.Ф. Куценко та ін. — К.: КНЕУ, 2000. — 316 с.
2. Маслова С. О., Опалов О. А. Фінансовий ринок. Національний посібник. Друге видання, виправлене. — К.: «Каравела», 2003. — 344.
3. Щербина В. С. Господарське право: Підручник. — 2-е вид., перероб. і доп. — К.: Хрінком Інтер, 2005. — 592 с.

Сременко В., Лончинська І., ст. гр. МЕ-10-1
Кіровоградський національний технічний університет

ІННОВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Досягнення стратегічної мети інтеграції України до світової співдружності інтенсифікації участі в сучасних інформаційно-технологічних потоках можливо за умов реалізації чіткого плану дій відносно підвищення рівня інноваційного розвитку шляхом комплексного поєднання ефективної державної інноваційної політики і ринкових методів управління, направлених на активізацію інноваційної активності підприємств і нарощування кількісного і якісного складу інноваційного потенціалу [1]. Недосконалість ринкової інфраструктури, застаріла галузева структура виробництва, дефіцит фінансових ресурсів і неефективне законодавство, свідчать про наявність проблем стратегічного управління на макро і мікрорівнях і виступають головними чинниками гальмування інноваційного розвитку вітчизняних підприємств [2].

Інноваційні стратегії підприємства досліджувались в наукових працях зарубіжних і вітчизняних авторів: І. Ансоффа, О.С. Віханського, М.В. Володькіної, А.С. Гальчинського, В.М. Гейця, Л.Е. Довганя, П. Друкера, В.Д. Немцова, В.С. Пономаренко, М.Портера, В.П. Семіноженко, А. Стрікланда, А. Томпсона, А. Чендлера, З.Е.

Шершньової, О.М. Ястремської та інших.

Оцінка ситуації, яка склалася у вітчизняній практиці стратегічного управління, показала, що більшість підприємств не приділяють особливої уваги власним інноваційним стратегіям. Економічне зростання в Україні останніми роками відбувалося головним чином без істотних інноваційних досягнень. Тому підвищення рівня інноваційного розвитку є актуальною проблемою для підприємства.

За класифікацією Х. Фрідмана, існує шість типів інноваційної стратегії підприємства: наступальна, захисна, імітаційна, залежна, традиційна, "за нагодою" [5].

Наступальна інноваційна стратегія охоплює: активні НДДКР, орієнтовані на маркетинг; стратегію злиття, стратегію придбання.

Захисна інноваційна стратегія відбиває реакцію підприємства на дії конкурентів і побічно — на потреби і поведінку споживачів.

Імітаційна інноваційна стратегія підприємства пов'язана з копіюванням технології виробництва продукції фірм-піонерів і передбачає придбання ліцензії виробництва такого продукту.

Залежна інноваційна стратегія відзначається тим, що характер інноваційних змін на підприємстві залежить від політики інших фірм, які виступають як основні у коопераційних технологічних зв'язках. "Залежні" підприємства не роблять самостійних спроб змінити свою продукцію, оскільки вони тісно пов'язані вимогами до неї провідного підприємства.

Традиційна інноваційна стратегія означає відсутність технологічних змін на підприємстві. На таких підприємствах закріплюються певні інноваційні форми на тривалий період їх життєвого циклу. Традиційна інноваційна політика вважається інноваційною як осмислена відмова від оновлення продукції у результаті аналізу ситуації і стану конкурентів. Традиційна стратегія уникає власне інноваційної поведінки.

Інноваційна стратегія "за нагодою" пов'язана з використанням інформації і можливостей, які виникають у зовнішньому середовищі підприємства. Характерна її риса — відсутність власної науково-технічної діяльності. Такий тип стратегії називають ще "стратегією ніші".

Конкурентні переваги товаровиробника залежать від обраної ним інноваційної стратегії та успішного втілення її у життя.

Інноваційний розвиток підприємства починається з розробки стратегії управління ним. У більшості розвинених країн така стратегія охоплює етапи: інноваційний задум, інноваційний проект, інноваційний план, інформаційне забезпечення інноваційного розвитку [3].

Інноваційну стратегію підприємства треба розглядати як опорну

для всього кола питань і проблем, які має вирішувати товаровиробник.

Ефективна інноваційна стратегія розвитку підприємства передбачає оцінювання всіх форм інноваційної діяльності підприємства, що мають прояв у нововведеннях різного типу. Треба враховувати, що інноваційний процес на підприємстві має охоплювати всі сторони господарської діяльності і входити складовою частиною до всіх підрозділів підприємства.

Отже, інноваційна стратегія є цілеспрямована діяльність щодо визначення важливих напрямків вибору пріоритетів перспективного розвитку підприємства і вироблення комплексу заходів, що потрібні для їхнього втілення.

Інноваційна стратегія підприємства визначається такими найголовнішими складовими: об'єктом і характером ресурсів, які має (або планує мати) підприємство, і ринковими позиціями та загальногосподарською структурою (контрольована частка ринку, доступ до джерел фінансування та сировини, стан конкурентоспроможності).

На початковому етапі розбудови інноваційної стратегії вирішується і тривалість періоду формування стратегії підприємства.

По-перше, інновація потребує досить тривалого періоду часу, що, звичайно, відбивається на всьому процесі виробничого життя підприємства.

По-друге, період формування нової стратегії підприємства неможливий без інвестиційної стратегії підприємства.

Чинниками формування стратегічного управління інноваційної діяльністю на підприємстві мають бути: зростання впливу інновацій на показники економічного зростання; зміна структури виробництва у напрямі збільшення частини наукоємної продукції і сфери ділових послуг; здібність персоналу до прогресу; активізація міжнародної науково-технічної співпраці [4]. За розробку стратегії підприємства відповідають безпосередньо Президент (Генеральний директор) компанії. Віце-президенти по виробництву, маркетингу, фінансам, кадрам, і інші функціональні керівники відповідають за розробку і виконання стратегії в рамках своїх повноважень (маркетингова стратегія, фінансова і так далі). Можуть створюватися спеціальні органи:

- центри стратегічного аналізу;
- центри стратегічного планування;
- центри розвитку стратегії.

Стратегія, як правило має забезпечувати стійке економічне зростання і розвиток підприємства, підвищення конкурентоздатності виробленої їм продукції й надаваних послуг. Стратегією не може бути просте визначення бажаних цілей і зручних способів їхнього

перетворення. Тому стратегія – це насамперед реакція організації на об'єктивні зовнішні й внутрішні обставини її діяльності [1].

Отже, єдиної стратегії для всіх підприємств не існує. Кожне підприємство навіть однієї галузі унікально, тому й визначення його стратегії також оригінально, тому що залежить від позиції підприємства на ринку, його потенціалу, динаміки розвитку, поведіння конкурентів, особливостей випуску продукції або надаваних послуг, стану економіки, соціальної сфери й багатьох інших факторів.

На нашу думку, управлінський персонал повинен створити сприятливі умови для досягнення стратегічного поєднання ефективної державної інноваційної політики і ринкових методів управління, направлених на активізацію інноваційної активності підприємств і нарощування кількісного і якісного складу інноваційного потенціалу. При вдалому поєднанні цих умов підприємство може зайняти лідируючу позицію на ринку.

Література

1. Алексієва М.М. Планування діяльності фірми: Навч. посібник/ Фін. акад. при Прав. РФ. – М.: Фінанси та статистика, 2000.
2. Беляя Н. Эффективность использования иностранных инвестиций. / Бизнес-информ.– 1996, №17. - С.28.
3. Беренс В., Хавранек П. Руководство по оценке эффективности инвестиций: Пер. с англ. – Нов. перераб. и доп. изд. - М., 1995 - 528 с.
4. Ляско В.І. Стратегічне планування розвитку підприємства: Навч. посібник. – М.: Екзамен, 2005.

Зарецька Ю.В., Сімакова Л.В., ст. гр. ЕП-08
Кіровоградський національний технічний університет

ЦІНОУТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОДУКЦІЇ

У системі управління ринковою економікою ціноутворення займає одне з центральних місць. Ціни є носієм інформації про стан і динаміку попиту на той чи інший товар. Вивчаючи та аналізуючи ціни, можна приймати основні рішення про збільшення чи зниження обсягу виробництва, здійснювати переміщення капіталу зі сфери, в якій він приносить недостатньо високий прибуток у ті сфери, де його застосування виявиться більш ефективним.

У ринковій економіці конкуренція дозволяє підприємцю вибрати оптимального споживача на основі взаємовигідного технологічного зв'язку між конкретними учасниками. Через те, що постійно

змінюються ціни на товари, що містять інтелектуальну і промислову вартість, на об'єкти інноваційного продукту, процентні ставки на кредит; ринок надає об'єктивну інформацію про сформовану економічну ситуацію, показуючи співвідношення між попитом та пропозицією, рівнем цін та ін., тобто про кон'юнктуру, що дозволяє учасникам ринку орієнтуватися на виробників ресурсів чи споживачів продукції. Ринок виявляє витрати виробництва як науково-технічного, так і інноваційного продукту, що дозволяє визначити їхню ринкову вартість, на основі якої формуються ціни [3].

Невід'ємною стороною інноваційного продукту, як товару, є вартість, тобто його оцінена на ринку споживча вартість. Специфіка споживчої вартості інноваційного продукту впливає на визначення його вартості і методу ціноутворення, що є актуальним питанням для виробників і споживачів. Відповідно до теорії вартості, величина вартості товару повинна визначатись суспільно необхідним часом на його створення.

Складність формування цін на інноваційний продукт пов'язана з тим, що його об'єктами є не тільки матеріальні, але й ідеальні субстанції, що не знаходять повного матеріального втілення і не виявляють вартості в рамках трудової теорії вартості, обмеженої матеріальним виробництвом.

Вітчизняна і закордонна наукова література докладно аналізує і розглядає проблеми, пов'язані з установами цін на інноваційну продукцію. Дана проблема була досліджена багатьма вченими та було висунуто багато теорій щодо ціноутворення на нововведення, але так і не знайдена оптимальна стратегія встановлення цін, тому що приходить розглядати її не тільки в контексті таких факторів як попит споживачів, матеріальні, трудові витрати й ін., але і просто поклатися на вдачу. Цінність нового продукту визначається не часом на його створення, а його комерційною значимістю і розміром прибутку від його використання.

Обґрунтування ціни на інноваційну продукцію є досить складним і відповідальним завданням, що постає перед кожним підприємством. Від його правильного вирішення залежить ефективність реалізації інноваційного товару на ринку. Як свідчать результати проведеного дослідження, більшість вітчизняних підприємств спочатку розраховують так звану «базову» ціну, яка певною мірою враховує специфіку ринку на момент виходу на нього. При визначенні рівня цієї ціни виробник інноваційного продукту має здійснити дослідження за такими напрямками [2]:

- визначення виду та рівня попиту на продукт;
- дослідження основних чинників еластичності попиту за кожною групою інноваційної продукції;

- обґрунтування потенційних і реальних економічних та психологічних цінових меж;
- вибір вигідної для виробника ціни;
- аналіз якісного і кількісного рівня витрат;
- коригування базового рівня ціни залежно від динаміки ринкової кон'юнктури;
- урахування наслідків зниження чи підвищення рівня цін на інноваційні продукти порівняно з аналогічними, що вже реалізуються.

Оскільки об'єкти інноваційного продукту відрізняються новизною і носять індивідуальний характер, на них неможливо встановити тверді ціни, прив'язані до величини витрат на створення нововведення, оскільки в інноваційній сфері часто відсутня пряма залежність між величиною фактичної суми витрат і розміром прибутку.

Особливості формування об'єктів інноваційного продукту на різних стадіях інноваційного процесу припускають застосування диференційованих методів ціноутворення на окремі об'єкти. Так, для інновацій, що поліпшують вже існуючі параметри товарів, що випускаються, доцільно застосовувати «паушальні» ціни через те, що період реалізації таких інновацій відносно невеликий, а ефект часто піддається достовірній кількісній оцінці [1]. У той же час при придбанні патентів частіше використовуються ціни змішаного типу із заздалегідь обговореними надбавками ефекту і термінів його реалізації, оскільки реальний ефект базового винаходу часто відрізняється від очікуваного не тільки через високий ступінь невизначеності, але і безліч чинників, що на нього впливають на різних технологічних стадіях. Нарешті, ефект від винаходів може реалізовуватись через тривалий проміжок часу, тому покупець прагне до використання ціни типу «роялті».

Аналіз методів визначення ціни на товари і послуги показує, що під час встановлення ціни на інноваційні товари існуючі методи недостатньо повно враховують споживчі властивості інноваційного продукту, тобто їх якісну новизну. Якість інноваційного продукту – це інтегральний показник, а єдина методика її визначення на сьогодні відсутня.

Тому для визначення ціни на інноваційний продукт з урахуванням його споживчих властивостей можна встановити функцію залежності ціни інноваційного товару від якості виробу для даної групи товарів [4], тобто:

$$C_{in} = f(K_y), \quad (1)$$

де K_y – інтегральний критерій (коефіцієнт) якості.

Таким чином, з урахуванням специфіки інноваційного продукту як товару, його ціна повинна ґрунтуватись не тільки на витратах на

створення, а на оцінці ступеня реалізації потенційної цінності об'єктів інноваційного продукту їхніми користувачами, тобто встановленні економічного ефекту (доходу, прибутку), при практичному використанні нововведень, що може бути визначений лише на основі попереднього узгодження конкретних умов промислового застосування інновацій.

Граничні ж розміри ціни інноваційного продукту регулюються законами ринкової конкуренції. Так, виробники не мають можливості встановлювати економічно необґрунтовані ціни всупереч закону вартості. Межа вартості обумовлена тією обставиною, що в покупця (споживача) інноваційного продукту інтерес до нього виникає лише тоді, коли нововведення приносить додатковий доход, більший, ніж той, котрий споживач одержав би, якби сам здійснив би придбання і впровадження нововведення.

Література

1. Набок І.І. Модель ціни на інноваційну продукцію на основі генетичного алгоритму / І.І. Набок // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ, 2006. – Вип. 221 : в 3 т. – Т. I. – С. 163-172.
2. Набок І.І. Парадигми формування цін на інноваційну продукцію в умовах вітчизняної економіки / І.І. Набок // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ, 2007. – Вип. 230 : в 3 т. – Т. III. – С. 824-831.
3. Чалникова І.І. Фактори формування ціни на інноваційний продукт / І.І. Чалникова // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. – Запоріжжя, 2006. – № 4. – С. 387-391.
4. Чалникова І.І. Вибір цінової стратегії на інноваційні продукти / І.І. Чалникова // Проблеми системного підходу в економіці : зб. наук. праць. – К., 2007. – Вип. 21. – С. 121-126.

Іваскевич Р.І., ст. гр. ФК-10-1
Кіровоградський національний технічний університет

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Для сучасної України, яка сповідує демократичні цінності та торує новий шлях самостійного сходження нагальним є завдання формування і подальший розвиток системи соціального партнерства, належне врахування вітчизняної специфіки та використання досвіду європейських держав, які мають у цій царині відповідні досягнення.

Проблеми становлення і розвитку соціального партнерства привертають увагу політичних, громадських і підприємницьких кіл, є об'єктом наукових досліджень ряду українських і зарубіжних дослідників, таких як А.М. Колот, Г.В. Осовий, В.І. Жуков, С.В.

Мельник, О.А. Поплавська, В.М. Руденко, В.О. Семеніхін тощо [1].

Важливим показником розвитку соціально-трудових відносин в Україні є формування представницьких структур – професійних спілок та об'єднань працевластців, які інституалізували свої інтереси в політико-економічній сфері, найчисельнішими з яких є Федерація Профспілок України та Український Союз промисловців і підприємців.

Іншою особливістю вітчизняних профспілок є їх специфічні функції (організація дозвілля та оздоровлення, забезпечення належного рівня життя працівників та членів їх сімей тощо). Досвід розвинених країн вказує, що для підвищення ефективності профспілок щодо формування, представлення і захисту прав та інтересів своїх членів, коло напрямів та адресатів повинно бути звужено. Концентрація зусиль на головних напрямках регулювання соціально-трудових відносин дозволить ефективно захищати інтереси найманих працівників, а в результаті - підвищити результативність профспілкової діяльності.

Натомість об'єднання вітчизняних роботодавців спрямовують свою діяльність передусім у сфері лобювання інтересів роботодавців в органах виконавчої і законодавчої влади, а не для переговорів з робітниками та профспілками [2].

Єдиним реально ефективним суб'єктом залишається держава. Кабінет Міністрів України виступає в системі соціального партнерства як орган, що здійснює управління об'єктами державної власності. Держава також виконує таку важливу функцію як створення правової бази для регулювання соціально-трудових відносин, встановлення на державному рівні мінімальних гарантій для найманих працівників у сфері праці.

Вітчизняною практикою регулювання соціально-трудових відносин стало укладання на тристоронній основі Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками і профспілковими об'єднаннями. Сторони визнають, що цією Угодою на державному рівні встановлюються соціально-трудова гарантії для найманих працівників, регулюються виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між найманими працівниками і роботодавцями та відповідальність сторін за виконання досягнутих домовленостей [4].

Головною умовою формування партнерських відносин при цьому є спільність інтересів найманих працівників та власників підприємств. Узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців у сфері соціально-трудових відносин здійснюється шляхом переговорів і завершується укладанням колективних договорів і угод. Практика укладання колективних договорів свідчить про фіксацію домовленості сторін з широкого кола питань: розміру заробітної плати, інших

грошових виплат; індексації заробітної плати і доходів; грошових компенсацій за роботу в нічний час або святкові дні; зайнятість та перекваліфікацію; тривалість робочого дня, робочого тижня та оплачуваної відпустки; умов та охорони праці; основних обов'язків сторін (адміністрації і робітників); контролю за виконанням колективного договору чи умов внесення до нього змін.

Важливою складовою соціального партнерства є форми та методи вирішення трудових спорів та конфліктів, що дозволяють їх попередити або пом'якшити. Суттєвим кроком у цьому напрямі є створення в Україні у 1993р. Національної Ради соціального партнерства при Президентові України (НРСП). Держава зацікавлена в тому, щоб працівники самостійно домовлялися з підприємцями про рівень заробітної плати, розмір соціальних виплат тощо й стимулює їх до цього. Водночас, слід зазначити, що загострення проблем у вугільній, транспортній та й інших галузях свідчить, що будь-яка домовленість сторін щодо соціально-трудова відносин може мати успіх лише у тому випадку, коли існує профспілка на підприємстві і адміністрація прислухається до її позиції. Якщо профспілкова організація слабка і не може домовитися з адміністрацією підприємства, то держава, а не власник, має виступати гарантом мінімально необхідного рівня життя та безпеки працівника [3].

Законодавче забезпечення системи соціального партнерства мають доповнити проекти законів "Про соціальний діалог", "Про трудові колективи", нова редакція Закону України "Про колективні договори і угоди", які тривалий час знаходяться на розгляді у парламенті. З прийняттям цих законів має бути створена оновлена і сучасна вітчизняна правова база колективного трудового права. Особливу увагу слід приділити остаточному упорядкуванню та прийняттю сучасного Трудового Кодексу України.

Зауважимо, що Україні конче необхідно збільшити вартість робочої сили, долю заробітної плати у структурі виробничих затрат та здійснити перехід до визначення реальної ціни робочої сили як вартості засобів, необхідних для повноцінного розширеного відтворення людського капіталу. На цьому ґрунті має базуватися соціальна структура європейського типу – з низькими рівнями бідності та майнового розшарування. Слід дбати про забезпечення належної мотивації до активної поведінки на ринку праці, в тому числі і завдяки набуття високого рівня освіти та кваліфікації, збереження здоров'я, продовження трудової діяльності після досягнення пенсійного віку. Особлива увага суспільства і влади має бути зосереджена на протидії масштабній трудовій еміграції робочої сили, створенню реальних умов для реалізації всього потенціалу громадян у власній державі

Шляхами вдосконалення системи соціального партнерства в

Україні, на наш погляд, є:

- відновлення різноманітних форм участі робітників в управлінні підприємствами - рад трудових колективів, виробничих рад, груп якості тощо;
- формування суспільної свідомості щодо рівності обох партнерів - підприємця і робітника;
- вдосконалення законодавчої бази [5].

Таким чином для формування системи соціального партнерства у нашій країні вже є необхідні умови. По-перше, наша держава у 2005 р. визнана Європейським Союзом країною з ринковою економікою, в ній сформувався відповідний прошарок підприємців. По-друге, існують різні профспілкові організації, що представляють і захищають інтереси найманих працівників, а також їх об'єднання загальнодержавного рівня. По-третє, сформовано політико-правове поле для розвитку соціального партнерства на тристоронній основі. Четверте, держава заявила про свою готовність виступити посередником у відносинах між найманими працівниками і роботодавцями.

Література

1. Нижник Н. Соціальне партнерство як виклик сьогодення / Н. Нижник, С. Дубенко, Л. Пашко // Політичний менеджмент. – 2005. – № 2 (11). – С. 46–54.
2. Оруджева С.Е. Сутність і особливості феномена соціального партнерства в юридично-правовій сфері: педагогічний аспект / Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. — №2 — 2009 — С. 124-130.
3. Колодий А. Государство и политика / А. Колодий. – 2-е изд. – К. : Ника-Центр, 2003. — С. 63–75.
4. Кухта Б. Політична влада та її рішення / Б. Кухта. – ЦПД, 2006. – 240 с.
5. Жуков В. І. Соціальне партнерство в Україні : навч. посібник / В.І. Жуков, В.А. Скуратівський. — К. : УАДУ, 2000. — 200 с.

Кичка М.Л., магістрант гр. ЕП-11М
Кіровоградський національний технічний університет

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність є однією з головних характеристик результативності управління діяльністю підприємства, що зумовлює необхідність її детального вивчення. Проте сьогодні питання її визначення є дискусійними. Забезпечення ефективності напряму пов'язано з його оцінюванням. Розв'язання питань підвищення та підтримки ефективності напряму неможливо без комплексного оцінювання її рівня. Результати такого оцінювання дозволяють встановити масштаб і зміну спрямованості в управлінні діяльністю підприємства,

прогнозувати їх вплив на ключові функціональні підсистеми підприємства, ухвалювати відповідні рішення щодо підвищення та підтримки рівня ефективності управління діяльністю, вибирати методи, способи, інструменти управління діяльністю підприємства.

Методика аналізу ефективності діяльності підприємств посідає важливе місце в роботах вітчизняних та зарубіжних економістів, зокрема: М.І. Баканова, М.А. Болюха, О.О. Кисельової, Г.В. Савицької, В.В. Сопка, М.Г. Чумаченка, А.Д. Шеремета та ін. Однак проведені дослідження дають системного підходу до вивчення ефективності діяльності господарюючих суб'єктів в цілому та їх структурних підрозділів.

Мета даної статті полягає в дослідженні різних методів оцінювання ефективності управління діяльністю підприємства.

В сучасних умовах конкуренції, економічної нестабільності та прагнення підприємств до максимізації прибутку оцінка економічної ефективності є невід'ємною функцією управління, без якої підприємство не може нормально функціонувати. Увага до проблеми ефективності підприємства характерна як з позиції самих суб'єктів, так і зі сторони зовнішніх для об'єкта інститутів.

Єдиного підходу як до визначення ефективності, так і до визначення ефективності управління діяльністю підприємства в науковій літературі не існує.

Найпоширенішими напрямками є визначення ефективності управління як співвідношення отриманого результату з витратами (ресурсами) діяльності підприємства; співвідношення отриманого результату з наміченими цілями. Але ці підходи до визначення ефективності не дозволяють встановити логічний взаємозв'язок між управлінням діяльністю підприємства та ефективністю управління діяльністю підприємства.

Ефективність управління діяльністю підприємства визначається як результативність управління маркетинговою, виробничою, фінансовою, інноваційною та кадровою діяльностями.

Аналіз різних наукових джерел виявив, що для оцінювання ефективності управління суб'єктами ринкової економіки використовуються різноманітні методи, серед яких найбільш поширеними є такі методи як:

– методи порівняння: їхньою метою є отримання результатів порівняння показників, що відображають ефективність управління. Ці методи спрямовані на вивчення всієї сукупності показників і дозволяють дати характеристику рівня ефективності управління діяльністю підприємства безпосередньо по виявлених відхиленнях фактичних значень від базових.

– метод угруповань полягає у виділенні серед сукупності

досліджуваних підприємств однорідних груп по будь-яким загальним ознакам. Отримані при цьому оцінки містять в собі характеристики окремих підприємств як типових представників своєї групи, а також характеристики їх положення як в межах своєї групи, так і серед підприємств, що вивчаються.

– метод рейтингової оцінки носить системний комплексний характер і базується на різних аналітичних підходах до їх ранжирування. Виділяють декілька способів побудови рейтингу підприємств: метод створення рейтингу за допомогою ряду показників, метод кластерного аналізу, бальний метод.

– методи математичної статистики дозволяють побудувати модель, в якій відображено залежність одного показника від сукупності інших, що його визначають.

– матричний метод використовується для узагальненої оцінки ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства. Цей метод дає не лише узагальнену характеристику стану підприємства і динаміку його розвитку, але й дозволяє визначати зміни в процесі та результатах роботи, виявляти резерви підвищення ефективності виробництва.

– метод рангової оцінки ефективності. Основу методики представляє нормативна система показників, яка упорядковує показники шляхом привласнення їм відповідних закономірностей співвідношень темпів їх зростання. Чим вище має бути темп зростання одного показника по відношенню до темпів зростання інших, тим вище його ранг.

– метод нейронних мереж. Нейронні мережі є новою і дуже перспективною обчислювальною технологією, що дає нові підходи стосовно дослідження динамічних завдань в галузі управління діяльністю.

Тому вибір конкретного методу для оцінювання ефективності управління діяльністю підприємства повинен визначатися наступними критеріями: інтерпретація результатів, виявлення слабких сторін, різноманітність показників, кількість аналітиків, витрати часу, фінансові витрати, рівень об'єктивності, доступність використання, оперативність застосування, поширеність застосування, доступність програмного продукту, достовірність результатів.

Література

1. Василик С.К. Ефективність діяльності акціонерних підприємств: Дис. канд. екон. наук: 08.06.01. – Х., 1998. – 138 с.
2. Економіка підприємства: навч. посіб./ [Т. М. Литвиненко та ін.]; за ред. А. В. Шегди. – К.: Знання-Прес, – 2005. – 431 с.
3. Мазур И. И., Шапиро В. Д., Ольдерогге Н. Г. Эффективный менеджмент/ Под общей ред. И.И. Мазура. – М.: Высшая школа, 2003. – 555 с.

4. Мересте У. Матричная концепция изучения экономической эффективности// Изучение эффективности производства. – Таллинн: ТПИ, 1981. – С. 15-37.

5. Тищенко А.Н., Кизим Н.А., Догадайло Я.В. Экономическая результативность деятельности предприятий: Монография. – Х.: ИД «ИНЖЭК», 2005. – 144 с.

Кодашова В.О., ст. гр. ОА-10
Кіровоградський національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СПІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

Проголошення незалежності України породило докорінні зміни у взаєминах між нею та іншими зарубіжними країнами і на сьогодні важливою стратегічною тенденцією є інтернаціоналізація національних економік і різних суб'єктів господарювання. А за масштабами, динамікою, ефективністю впливу на світову та національну економіку у міжнародній практиці переважають саме спільні підприємства. Адже, вони здатні позитивно впливати на масштаби і темпи ринкової трансформації економічних систем приймаючих країн, розвиваючи умови і фактори їх міжнародної конкурентноздатності. Тому ключовим завданням є кооперована взаємодія на зовнішньому ринку та перетворення зовнішньоекономічних відносин на органічний елемент відтворювальних процесів, що сприятиме не лише зростанню ефективності міжнародних економічних відносин, а й інтенсифікації ринкової системи господарювання в середині країни.

Методику, теоретичні та практичні аспекти створення та функціонування спільних підприємств розглядалися як вітчизняними так, і іноземними вченими. Значний внесок у дослідження даного питання зробили: О. Хитра, Жень Фей, В.Александрова, М.Гроховатська, Н.Гнатюк та інші. На значну увагу заслуговують дослідження перспектив розвитку спільних підприємств зарубіжних вчених Р. Кейвза, Р. Лінча, П. Кіплінга, К. Фея, Л. Уелса та інших.

Спільне підприємництво – це діяльність, що базується на співробітництві між суб'єктами господарської діяльності даної країни та іноземними суб'єктами господарської діяльності і на спільному розподілі результатів та ризиків від її здійснення [3, с. 165].

Досвід різних країн світу, зокрема Китаю, свідчить, що створення підприємств з використанням іноземних інвестицій, у тому числі і СП — ефективний шлях випуску високоякісної конкурентоспроможної продукції. Така ефективність забезпечується багатьма факторами:

– прямою зацікавленістю іноземного партнера у швидкому

освоєнні прогресивної технології, в її подальшому вдосконаленні;

– отриманням доступу до певних видів техніки, яку неможливо придбати за каналами ліцензійної торгівлі через існування обмежень;

– істотним підвищенням продуктивності праці (в середньому вдвічі);

– можливістю залучення прогресивної технології за каналами прямого інвестування, які не потребують додаткових витрат;

– сприятливими умовами для вдосконалення виробничої, галузевої та асортиментної структури;

– зростанням експортного потенціалу;

– встановленням тісних і тривалих відносин ділового співробітництва з іноземними партнерами;

– можливістю комплексного отримання ноу-хау;

– умовами для підвищення кваліфікації національних кадрів;

– урахуванням здатності приймаючої сторони сприймати нову техніку та технології;

– можливістю в межах ліцензійних угод, укладених додатково до договору при створенні СП, протягом 2—5 років освоїти самостійне виробництво імпоротної продукції.

Залучення і використання іноземних інвестицій шляхом створення спільних підприємств є одночасно і засобом виходу держави із самоізоляції, а також включення її до системи міжнародного розподілу праці. Іноземні інвестори зацікавлені у створенні СП [4, с.202].

Діяльність спільних підприємств в Україні була найбільш активною у перші роки становлення незалежної держави. За більш ніж десятирічний період розвитку спільних підприємств в українську економіку було залучено більше 2 млн. дол. США, з них 60% у спільні підприємства [3, с. 192]. У створення спільних підприємств в Україні інвестовано капіталу приблизно зі 40 країн світу. Чисельність спільних підприємств за участю інвестицій Нідерландів, США, Німеччини, Росії, Ліхтенштейну, Великої Британії, Кіпру становить близько 70% від їх загальної кількості. На початок 2010 р., порівняно з 1997 р., кількість спільних підприємств з 9901 зменшилася до 4954, тобто в 2 рази [5].

На сучасному етапі СП функціонують переважно у таких галузях, як внутрішня торгівля (22,4%), харчова промисловість (14,5%), машинобудування і металообробка (12,8%), чорна і кольорова металургія (5,0%), зовнішня торгівля (4,4%), транспорт і зв'язок (4,1%), легка промисловість (4,0%), хімічна промисловість (3,9%), будівництво (3,7%). Найбільша кількість СП зосереджена у м. Києві, Львівській, Одеській, Дніпропетровській, Закарпатській областях [1, с.250].

Результати розрахунку показників економічної ефективності засвідчили наявність великої кількості нерозв'язаних проблем у

діяльності спільних підприємств стосовно сфер, до яких вони відносяться. Усі виявлені проблеми надзвичайно тісно взаємопов'язані. Так, за відсутності необхідного ресурсного потенціалу неможливо розпочати виробництво, без маркетингових досліджень - правильно сформувані виробничу програму і стратегію збуту, а без належного управління неможливо досягти очікуваного рівня ефективності підприємства. Центральне місце у розглянутій сукупності проблем безперечно посідає питання фінансового забезпечення. Важливо не тільки отримати доступ до нових джерел фінансування, але й зуміти правильно розподілити кошти між різними напрямками діяльності, застосувавши певні критерії пріоритетності сфер.

На основі результатів дослідження розроблено ряд загальних рекомендацій стосовно раціоналізації підходів до організації функціонування СП:

1) доцільним для багатьох СП є запровадження стратегії диференційованого або концентрованого маркетингу, що дозволить сконцентрувати увагу на певній «ринковій ніші», відмовитись від менш прибуткових сегментів і зекономити кошти за рахунок зменшення масштабів ринкових досліджень;

2) враховуючи, що одночасно на великій кількості ринків з різномірною продукцією виступає незначна частка СП, доцільно в ряді випадків спростити складну матричну структуру управління маркетингом до товарної (якщо СП випускає великий асортимент продукції) або ринкової (якщо СП виступає на великій кількості географічно віддалених один від одного ринків) [2, с.462];

3) залучення нематеріальних засобів у якості внесків учасників (передусім іноземних) до статутного фонду СП; більш широке залучення трудового потенціалу зарубіжного партнера у межах СП [4, с.78];

4) з метою отримання нових джерел фінансування спільним підприємствам слід розглянути можливість диверсифікації діяльності - дослідити перспективи виходу у нові сфери з нижчим ступенем ризику і вищим рівнем прибутку;

5) для підвищення ефективності управлінських рішень СП слід більш широко вивчати та аналізувати світовий досвід (організація тренінгів, семінарів, стажувань тощо), удосконалити контроль за результатами діяльності СП (активніше залучати до процесу контролю іноземних засновників), що дозволить вчасно виявляти негативні тенденції та вживати заходи щодо попередження банкрутства [2, с.463].

Література

1. Череп А.В. Інвестознавство: навч. посіб. /А.В. Череп. – К.:Кондор,2006.-398с.
2. Савчук В.К., Кристальний О.В. Економічна теорія: навч. посіб. / В.О. Кристальний, В.К. Савчук, А.С. Музиченько. – К.: Центр учбової літератури,2009.-520с.
3. Торгова Л.В. Спільні підприємства в Україні: організаційно-економічний

механізм і ефективність функціонування: навч. посіб. / Л.В.Торгова, О.В.Хитра. - К.: ЛТД, 2005. – 160 с.

4. Александрова В.П., Гроховатська М.Я., Щедрина Т.І. Спільні підприємства як форма трансферу технологій // Вісник Національної академії наук України.-2001.№12.-С.6

5. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

Кожухар Ю.М., магістрант гр. ОА-11М
Кіровоградський національний технічний університет

ВДОСКОНАЛЕННЯ АУДИТУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Здійснення економічної реформи за умов переходу до ринкової економіки, реформування бухгалтерського обліку в Україні вимагають удосконалення організації аудиту оплати праці на підприємствах. Враховуючи складність соціально-економічних процесів, що відбуваються на мікрорівні, та їх вплив на макроекономічні показники, перегляду потребує система аудиту операцій з оплати праці. В ринкових умовах господарювання зростає потреба в удосконаленні методологічних та організаційних аспектів аудиту оплати праці в економіці України.

Аудит виконує соціальну функцію в процесі управління незалежно від суспільно-політичного устрою, в умовах якого функціонує суб'єкт господарювання, та є об'єктивною необхідністю у врегулюванні соціально-трудових відносин, шляхом активізації механізму трудових ресурсів, з одного боку, та правильного розподілу витрат на їх відтворення з іншого. Необхідність удосконалення методичних аспектів аудиту розрахунків з оплати праці виходить з негативної динаміки порушення цивільних та господарських справ за розрахунками з оплати праці в Україні за останні декілька років [1, с. 50–55].

Внутрішній контроль або аудит є однією із функцій управління господарською діяльністю підприємства. Одним із його вирішальних завдань є надання інформації про діяльність підприємства для прийняття ефективних управлінських рішень, що можливе лише за раціональної його організації. Організуючи систему внутрішнього контролю або аудиту на підприємстві необхідно дотримуватися системного підходу, що забезпечує його найбільшу результативність та, в свою чергу, визначає раціональність контрольної діяльності.

Ефективна організація внутрішнього контролю є одним із заходів, спрямованих на вдосконалення управління підприємством, яка забезпечує високий рівень виконання його завдань, чіткий порядок у його веденні.

Таким чином, правильна організація внутрішнього контролю або аудиту на підприємстві забезпечить керівництво та власників достовірною інформацією про стан справ і на основі цього визначить перспективи його подальшої діяльності [4, с. 12].

Суб'єктами внутрішньогосподарського контролю або аудиту виступають особа або група осіб, які наділені відповідними правами та обов'язками зі здійснення контрольних функцій над об'єктами контролю.

Суб'єктами внутрішнього контролю або аудиту виступають:

а) суб'єкти організації (керівник, власник або підпорядкований йому орган - на них покладено обов'язок організувати контрольну діяльність на підприємстві);

б) суб'єкти здійснення контролю (працівники підприємства, які підпорядковані керівнику підприємства; підрозділи апарату управління, на яких делеговано контрольні функції адміністрацією) [2, с. 2-3].

Методична стадія аудиту орієнтована на встановлення правильності оформлення та легітимності первинних документів з виплат працівникам та відображення на їх підставі даних фактів господарського життя в системі рахунків бухгалтерського обліку.

Недоцільно розпочинати перевірку стану облікового відображення виплат працівникам з обґрунтування оцінки організації праці, встановлення ідентичності даних аналітичного обліку щодо оплати праці показникам синтетичного обліку й балансу на однакову дату, так і з перевірки правильності нарахування і виплати заробітної плати.

Аудит оплати праці доцільно розпочинати з перевірки наявності та дотримання умов колективного договору, Положення про оплату праці, Положення про соціальний пакет. Після чого звернути увагу на правильність документального оформлення виплат працівникам та несуперечність їх здійснення нормам чинного законодавства та положенням внутрішніх документів підприємства, ознайомлення з якими відбулися на першому етапі методичної стадії аудиту. Третій етап аудиту доцільно присвятити перевірці правильності нарахування і виплати заробітної плати. Слід здійснювати дану контрольну процедуру з врахуванням специфіки тієї форми оплати праці, яка застосовується на підприємстві.

Методика контролю зводиться лише до перевірки розрахунків з оплати праці та відрахувань до відповідних фондів соціального спрямування без врахування соціальної компоненти трудових відносин та антагоністичних інтересів суб'єктів цих відносин, що можуть спричиняти негативний вплив на інші підконтрольні даній системі об'єкти. Відсутність науково обґрунтованих підходів до методики зумовлює необхідність її розробки з врахуванням специфіки

соціально-трудових відносин [5, с. 256-257].

Особливу вагу слід звернути на порядок дотримання виплат соціальних гарантій працівникам виходячи із їх мотиваційного стимулу на суб'єкта праці і як наслідок на досягнення того рівня фінансових показників, який був передбачений власником.

Наступним кроком слід здійснювати перевірку правильності виплати суми відпускних, компенсації в разі невикористання відпустки в поточному періоді, за умови дотримання норм чинного законодавства в даному аспекті, а також встановлення правильності інших виплат, зокрема, допомоги з тимчасової втрати працездатності.

Після цього встановлюється правильність проведення нарахування та утримання податків та зборів до фондів із соціального страхування із виплат працівникам та відповідно до виконавчих листів. При цьому слід звернути увагу на зони ризику, що окреслюються періодом зміни ставок утримань та відрахувань до відповідних фондів та податків. За умови, що бухгалтерський облік ведеться в комп'ютерному середовищі, внутрішньому контролеру слід звернути увагу на зміни алгоритму розрахунку утримань і відрахувань податків та зборів до фондів соціального страхування із виплат працівникам та відповідно до виконавчих листів після змін на законодавчому рівні [3, с. 125].

Отже, послідовність застосування контрольних процедур на методичній стадії аудиту наступна:

- перевірка наявності та дотримання умов колективного договору, Положенню про оплату праці, Положенню про соціальний пакет;
- перевірка правильності документального оформлення виплат працівникам, несуперечливості їх здійснення нормам чинного законодавства та положенням внутрішніх документів підприємства;
- перевірка відповідності бази нарахування оплати праці обсягам виконаних робіт при відрядній формі оплати праці та фактично відпрацьованим годинам при погодинній формі оплати праці;
- перевірка надання соціальних гарантій працівникам та їх облікове відображення;
- перевірка правильності обчислення сум відпускних та розміру компенсації за невикористану відпустку;
- перевірка правильності нарахування виплат допомоги з тимчасової непрацездатності із врахуванням страхового стажу працівника;
- перевірка правильності здійснення нарахувань та утримань податків та зборів до фондів із соціального страхування із виплат працівникам та відповідно до виконавчих листів;
- встановлення правильності включення окремих виплат працівникам до собівартості продукції, робіт, послуг;
- перевірка законності та правильності облікового відображення

операцій з виплат працівникам;

– перевірка даних реєстрів синтетичного та аналітичного обліку операцій з виплат працівникам на відповідність;

– перевірка показників облікових реєстрів та бухгалтерської звітності на відповідність;

– встановлення правильності заповнення бухгалтерської звітності з оплати праці;

– проведення інвентаризації пасивів в частині зобов'язань з виплат працівникам.

Запропонована методика аудиту виплат працівникам надасть змогу вдосконалити контрольні процедури за підконтрольними об'єктами, описати алгоритмічну модель дій суб'єктів контролю, що оптимізує витрати їх часу та удосконалив контрольний процес вцілому, дана методика в основу якої покладено використання колективного договору як норми контролю, зорієнтована на оперативну мобілізацію виявлених відхилень від нормативно закріплених виплат та прийняття відповідних заходів щодо їх попередження у наступних періодах діяльності.

Література

1. Баранов О. Удосконалення системи аудиту оплати праці: проблеми та шляхи вирішення / О. Баранов, С. Міклуха // Довідник економіста. – 2009. – № 10. – С. 50–55.

2. Барышников Н.П. Организация и методика проведения общего аудита / Н.П. Барышников; [5-е изд.]. – М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 2000. – 656 с.

3. Бутинець Ф.Ф. Аудит: підручник [для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів] / Ф.Ф. Бутинець; [вид. 2-е]. – Житомир: Рута, 2002. – 672 с.

4. Внутрішньогосподарський контроль – запорука ефективної діяльності підприємств: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції [«Наука і освіта 2005»], (Дніпропетровськ, 2005 р.). – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – 83 [2] с.

5. Давидов Г.М. Аудит: [навч. посіб] / Г.М. Давидов; [вид. 2-ге]. – К.: Знання, 2001. – 363 с. – (Вища освіта XXI століття)

Коротіна А., магістрант гр.ЕП-11М
Кіровоградський національний технічний університет

МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Існує безпосередня залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємств та організацій даної країни. Досконалість професійної праці обумовлюється низкою факторів – особистісними якостями, фаховою компетентністю та силою спонукань до діяльності у поєднанні з чітко сформульованими цілями. Мотивація в системі управління відіграє визначальну роль при забезпеченні належного

рівня трудової активності.

Дослідження фундаментальних психологічних досліджень проблеми мотивації висвітили такі науковці, як Г.О. Балл, М.Й. Боришевський, В. Вілюнас, Г.С. Костюк, О.М. Леонтьєв, Л.І. Божович, А.В. Петровський, С.С. Занюк, Х. Хекхаузен та ін.

Мета роботи полягає у висвітленні теоретичних засад мотивації трудової діяльністю персоналу.

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності. Слід відрізнити трудові ресурси реальні (ті люди, які вже працюють) та потенційні (ті, що колись можуть бути залучені до конкретної праці).

Окрім постійних працівників, у діяльності підприємства можуть брати участь інші працездатні особи на підставі тимчасового трудового договору (контракту). Дуже широко застосовується на практиці комплексна оцінка персоналу за бальною системою. Головна ідея такої оцінки персоналу – кількісно виміряти за допомогою балів найбільш істотні характеристики як самого працівника, так виконуваної ним роботи.

Для характеристики працівника комплексно оцінюють професійно-кваліфікаційний рівень, ділові якості, складність роботи (виконуваних функцій)

та конкретно досягнутий результат.

Важливу роль у досягненні високих результатів праці працівників підприємств відіграє мотивація їх трудової діяльності. Під мотивацією розуміють сукупність причин психологічного характеру, яка пояснює поведінку людини, скеровану на досягнення певної мети.

Мотивація є складовим елементом системи управління персоналом і спрямована на досягнення особистих інтересів працівника і спільних цілей діяльності підприємства. Оскільки в основі трудової діяльності працівника лежать його потреби та інтереси, головними з яких є матеріальні, то для створення тривалих мотивів його праці необхідно створювати такі умови, за яких працівник сприймав би свою працю як джерело справедливої матеріальної винагороди, основою його професійного росту, визнання і об'єктивної оцінки його здібностей і результатів праці.

Мотивація виступає як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, впливають на її поведінку, надають їй діяльності цілеспрямованості (досягнення особистих цілей і цілей підприємства).

Поняття “мотивація трудової діяльності” ширше від поняття “мотивація праці”. Мотивація трудової діяльності включає мотивацію праці, мотивацію зайнятості, мотивацію до володіння засобами

виробництва, мотивацію до самовдосконалення працівника і розвитку його конкурентоспроможності.

Мотивацію як процес впливу на поведінку людини факторів-мотиваторів можна розділити на 6 стадій: виникнення потреби, пошук способів задоволення потреби, визначення цілей, напрямків дій, виконання конкретних дій, отримання

винагороди за виконані дії, задоволення потреби.

На практиці застосовуються такі методи мотивації трудової діяльності:

1) прямі економічні: діючі на підприємстві форми та системи оплати праці, преміювання працівників за раціоналізацію та винахідництво, преміювання працівників за високі результати праці, оплата навчання, виплати за відсутність невиходів на роботу;

2) непрямі економічні: доплати за стаж роботи, оплата додаткових відпусток, передбачених чинним законодавством, оплата путівок працівникам на лікування

та відпочинок, пільгове харчування, користування житлом і транспортом, встановлення надбавок до пенсій, одноразова допомога при виході на пенсію;

3) негрошові (соціальні): раціональний режим праці, гнучкі графіки роботи, забезпечення високого рівня охорони праці, підвищення змістовності, привабливості праці, підвищення по службі, участь в управлінні виробництвом, в розподілі прибутків.

Системи мотивації, як складові частини сучасних систем управління персоналом, базуються на розумінні працівника як головної рушійної сили виробництва.

Системи мотивації, які необхідно розробляти, повинні: по-перше, бути багатофакторними; по-друге, мати конкретну спрямованість на групу працівників або на окремого працівника; по-третє, постійно удосконалюватися та доповнюватися; по-четверте, бути значимими для організації.

Таким чином, мотивація праці є складним процесом, що потребує системного підходу, зваженого застосування різних методів та способів, прозорості та визначеності.

Література

1. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. – К.: Видавничий Дім “Юридична книга”, 2005. – 358 с.
2. Десслер Гарц. Управление персоналом / пер. с англ., под ред. Ю.В. Шелепова. – М.: Бинум, 1997. – 431 с.
3. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. – К., 1998. – 294 с. 4.
4. Шляхетко В.В., Штангрет А.М. Мотивація до праці як джерело господарського поступу держави. – 2007. – №12. – С. 141-144.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК МЕТОД ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Ефект будь-яких змін на підприємстві, будь то впровадження нових технологій або прогресивні організаційно-економічні перетворення, може бути досягнутий тільки при відповідному підкріпленні людськими ресурсами. Тобто реалізація концепції економічного розвитку можлива тільки за умови адекватного нарощування матеріально-технічного та трудового потенціалу. Люди уявляють конкурентне багатство підприємства, яке треба розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей. Сьогодні в усьому світі конкурентоспроможність підприємства, поряд з технологіями та методами організації виробництва, визначають забезпеченість кваліфікованою робочою силою, ступінь мотивації персоналу, організаційні структури і форми роботи, що дозволяють досягти високого рівня конкурентоспроможності працівників і ефективніше використовувати їх трудовий потенціал. Таким чином, тільки на перетині трьох складових (конкурентоспроможні технології, конкурентоспроможні методи організації виробництва і праці, конкурентоспроможний персонал) можливе досягнення конкурентоспроможності підприємства в цілому, що, в свою чергу, є запорукою його ефективної роботи.

Перехід до ринкової моделі господарювання, рух у напрямку євроінтеграції та включення у світову економіку ставлять перед вітчизняною економічною наукою і практикою принципово нові завдання, серед яких важливе місце належить підвищенню конкурентоспроможності персоналу підприємств. Значимість цієї проблеми надзвичайно посилюється в умовах входження в міжнародний конкурентний простір, прискорення глобалізаційних процесів. Конкурентні позиції підприємств все більше визначає персонал, орієнтований на отримання конкурентних переваг результатів праці, розробки та впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції[1].

За показниками рівня управління Україна відстає від багатьох країн світу. Зокрема дослідження, які провели фахівці Світового економічного форуму в кінці 90-х років, показали, що з 53-х обстежених країн за якістю менеджменту України займала 48-е місце, з фінансового менеджменту - 50-е, з менеджменту в галузі маркетингу - 47-е, з підготовки фахівців в області маркетингу - 52-е місце [2].

В умовах швидкого оновлення отриманих знань для працівника і роботодавця стає очевидним, що одним з варіантів підвищення рівня конкурентоспроможності є добре організована система навчання персоналу, відповідна стратегічним цілям організації і полягає в отриманні та накопиченні сучасних знань, створенні умов для використання отриманих знань на практиці, а також у розвитку людини як особистості і як носія цінностей відповідної організаційної культури. Сьогодні багато відомих корпорації усвідомлюють проблему забезпечення конкурентоспроможності персоналу своїх компаній і розглядають організаційні перетворення в рамках системи навчання персоналу. Важливим напрямом розвитку системи внутрішньофірмового навчання персоналу є корпоративні навчальні центри. Для мотивації персоналу в частині підвищення своєї компетенції і розкриття свого потенціалу виникає необхідність у створенні системи планування кар'єри, так як рівень конкурентоспроможності персоналу - це рівень конкурентоспроможності компанії, оцінка показників окупності інвестицій в людський капітал і в цілому ефективності системи управління персоналом.

Вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності гальмується неадаптованістю персоналу та керівників підприємств до умов конкурентного середовища, застарілими підходами до кадрової роботи, виробничого менеджменту, оцінки та стимулювання персоналу, недосконалістю методичного інструментарію по оцінці конкурентоспроможності та її регулювання в сфері праці. Пошук шляхів підвищення конкурентоспроможності персоналу вимагає ретельного вивчення цієї проблеми в контексті сучасної інноваційної парадигми сталого розвитку. На сучасному етапі розвитку ринку і суспільства якість людського капіталу - головна цінність і перевага в конкурентній боротьбі. Підприємство має сприяти розвитку найманих працівників, так як розвиток персоналу забезпечує розвиток підприємства. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних, економічних переваг. Важливе значення для забезпечення конкурентоспроможності персоналу організації має стимулювання розвитку працівників та раціонального використання їх компетенцій.

Набуті працівниками в процесі професійного навчання знання, уміння і практичні навички не принесуть ніякої користі організації, якщо робітники чи фахівці з вищою освітою не зацікавлені їх реалізувати з максимальною ефективністю, не проявляють інтересу до свого професійно-кваліфікаційного просування тощо [3]. У цьому розумінні професійні інтереси персоналу, його мотивація та прагнення є винятково важливими складовими конкурентоспроможності персоналу організації. Їх значимість має виражену тенденцію до

зростання. Тому однією з основних задач управління розвитком персоналу стає оптимізація результатів трудової діяльності працівників завдяки підвищенню рівня їх мотивації і прагнення до високопродуктивної праці.

Література

1. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.
2. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 20, ч.1. - Кіровоград: КНТУ, 2011.- 398с.
3. Лопушинська О.В. Концептуальні підходи до оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/PORTAL/...e/.../10.pdf>.

Лузан К.П., ст. гр. ФК-10-1
Кіровоградський національний технічний університет

БІДНІСТЬ В УКРАЇНІ

Проблема бідності турбувала людей протягом віків. Економічною теорією встановлені різноманітні причини бідності - від неефективних схем соціального захисту до загальної несправедливості економічної і соціальної системи. Реформи соціального страхування, втручання держави в регулювання ринку праці, значні зміни форм економічної організації були направлені на зниження гостроти проблеми бідності. Федерація профспілок України впродовж своєї діяльності послідовно відстоює позицію про необхідність ліквідації бідності серед працюючих як найважливішого пріоритету в здійсненні економічних і соціальних реформ в Україні. Проте проблема бідності до цього часу залишається вкрай актуальною і потребує подальшого розв'язання.

Серед вітчизняних науковців, в працях яких висвітлено проблематику бідності, варто відзначити Г. Голєусову, Е. Лібанову, В. Мандибуру, В.Новікову, В. Онікієнко, Ю. Саснко, Л. Черенько, О. Чернегу та інших. У роботах цих та інших учених розглядається широке коло питань, що стосуються визначення бідності, аналізу чинників і територіальної диференціації масштабів бідності в країні та розробки програм боротьби з бідністю.

Моніторинг показників бідності в Україні за даними першого кварталу 2011 року свідчить, що межа бідності, визначена за відносним критерієм (75% медіанного рівня сукупних еквівалентних витрат), досягла 1025 гривень і збільшилась у порівнянні з відповідним періодом попереднього року на 110 гривень або на 12%. Відносно цієї межі 25,4% населення країни перебували у стані

бідності. Також ця межа перевищила рівень прожиткового мінімуму (в середньому на одну особу, встановленого на 2011 рік) на 111 грн. або на 12,1% та рівень мінімальної заробітної плати на 62 грн. або на 6,4%. А межа злиденності у 2011 році була нижчою від прожиткового мінімуму лише на 94 грн. або на 11,5% та нижчою від мінімальної заробітної плати на 143 грн. або на 17,4% [2]. Таким чином, вартісне значення межі бідності, визначеної за відносним критерієм, і надалі випереджає рівень державного соціального стандарту.

По регіонах найвищий рівень бідності відмічається у Кіровоградській області, де він становить 39,7%, що в 1,6 рази вище за середній показник по країні. Понад 35% бідного населення спостерігається в Житомирській, Хмельницькій та Тернопільській областях. Також значно вищі за середньо українське значення рівні бідності характерні для Львівської (33,3%), Рівненської (33%) та Чернівецької (31,7%) областей. Найнижчий рівень бідності склався в м. Києві, де значення досліджуваного показника становило 9,8%, що у три рази нижче за середній показник по країні. Низький рівень показника спостерігався в Харківській (15,5%), Полтавській (19%), Запорізькій (19,1%) та Миколаївській (19,7%) областях [2].

Сукупні еквівалентні витрати населення, яке опинилося за межею бідності, становили 797,3 грн. на місяць. Отже, в середньому одній бідній особі не вистачало 227,7 грн. на місяць або 28,6 % від межі бідності. Відносно визначеної межі (1025 грн.) 25,4 % населення країни перебували у стані бідності. При цьому сукупний дефіцит доходів бідного населення країни становив 2,5 млрд. грн. на місяць [2]. Таким чином, саме такі кошти щомісячно були необхідні для підтягування бідного населення до межі бідності.

Оцінка рівня бідності за типами домогосподарств засвідчує, що у найгіршій ситуації, як і раніше, перебувають домогосподарства з дітьми, в яких у першому кварталі 2011 року цей показник хоча і знизився порівняно з попереднім періодом, проте залишився на досить високому рівні - 31,7 % [2]. Зі збільшенням кількості дітей в домогосподарствах зростає і рівень бідності.

Позитивною тенденцією першого кварталу 2011 року слід вважати зниження рівня бідності сільського населення на 1 в. п. та населення малих міст на 1,2 в. п. При цьому також відбулося зменшення показника по великих містах, проте не таке суттєве - на 0,3 в. п. Показник глибини бідності знизився за всіма типами населених пунктів, причому найбільш суттєвим таке зниження було по сільській місцевості (на 1,5 в. п.).

До основних негативних тенденцій щодо ситуації з бідністю в Україні та її регіонах слід віднести: погіршення становища домогосподарств з працюючих осіб, що свідчить про зниження рівня доходів від зайнятості; зростання бідності серед домогосподарств з

дітьми, які входять до групи високого ризику бідності; а також зростання показників бідності по великих містах.

Концентрація бідності в сім'ях з працюючими та дітьми веде до падіння якості людського потенціалу країни. По суті, в Україні відбувається процес постійного відтворення бідних з одночасним формуванням у них особливої субкультури бідності.

З 2010 року на міжнародному та державному рівнях прийнято ряд рішень (максимально можливо знизити рівень інфляції, покращити рівень освіти і т.д.), які покликані сприяти підвищенню добробуту населення, зниженню рівня бідності, подоланню бідності серед працюючих та сімей з дітьми, особливо багатодітних, інвалідів, пенсіонерів, у сільській місцевості та запобіганню хронічній бідності.

У 2011 році продовжується тенденція двох попередніх років, викликана кризовими явищами в економіці, яка виражається у зменшенні рівня бідності по сільській місцевості не за рахунок зростання доходів селян, а через вирівнювання ситуації між містом та селом.

Дані першого кварталу 2011 року свідчать, що на фоні позитивних тенденцій у загальній ситуації з бідністю в групі ризику, як і раніше, перебувають домогосподарства з дітьми, особливо з двома та більше дітьми та з подвійним демоекономічним навантаженням - дітьми та непрацездатними дорослими. При цьому відчутно покращилась ситуація в домогосподарствах з дітьми до 3-х років. По домогосподарствах без дітей покращився стан пенсіонерських домогосподарств, у тому числі і з осіб старше 75 років. Викликає занепокоєння зростання показників бідності по домогосподарствах без дітей, де всі дорослі працюють, що може напряму свідчити про збільшення ризиків бідності працюючого населення внаслідок низьких стандартів оплати праці. Напруженою залишається ситуація в сільській місцевості, де рівень бідності, хоча і знизився за останній період, проте залишається доволі високим.

Отже, подолання бідності – завдання не одного дня. Особливо необхідною є координація різнопланових зусиль, визначення пріоритетів на коротко-, середньо- і довгострокову перспективу. Адресними діями (переважно пасивного характеру – грошовими виплатами, субсидіями, допомогою продуктами, одягом тощо) можна пом'якшити абсолютну бідність у найгостріших її проявах. пом'якшення ж відносної бідності потребує зусиль в основному активного характеру (допомоги у працевлаштуванні, відкритті власної справи, отриманні необхідної кваліфікації).

Літератури

1. Стратегія подолання бідності. Указ Президента України від 15 серпня 2001 р. № 637/2001.
2. [Електронний ресурс]. - Доступний з: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Економічне зростання, над забезпеченням якого працює український уряд, створює передумови для збільшення зайнятості, доходів населення, підвищення продуктивності його праці. Вихід з фінансово-економічної кризи, що в певній мірі характеризує сучасну українську економіку, відбувається повільно та нерівномірно для окремих виробничих галузей і підприємств, що неминує призводить до диспропорції національного ринку праці. Крім того, невдала сучасна політика української влади по формуванню та функціонуванню ринку праці, призвела до втрати робочих місць, до низьких вимог щодо якості робочої сили, до зростання кількості робочих місць з небезпечними умовами праці. У цьому випадку виникають проблеми протиріччя, що призводять до безробіття.

Над проблемою ефективного формування та функціонування ринку праці в Україні постійно працюють українські вчені Лібанова Е.М., Онікієнко В.В., Онищенко В.П., Бандура С.І., Сасенко Ю.І. Проблеми трудового потенціалу як вагової складової ефективності ринку праці, досліджуються Долішнім М.І., Зліпком С.М., Вовканичем С.Й., Писаренко С.М., Пітюличем М.І., Бондарем І.К., Мікловдою В.П., Пирожковим С.І., Богинею Д.П. та іншими.

На ситуацію на ринку праці впливає: загальна соціально-економічна ситуація в країні і регіоні, якісний показник людського капіталу, становище у сфері надання соціальних послуг, національно-культурні особливості, соціопсихологічні чинники та ін. В докризовий період (2004-2008 рр.) 22,3 млн. осіб у віці від 15 до 70 років становили основну робочу силу країни, з них 20,5 млн. – особи працездатного віку. До листопада 2008 р. також спостерігалось: скорочення безробіття, зростання чисельності працюючих в приватному секторі економіки, зберігалися негативні тенденції щодо чисельності працюючих на державних підприємствах з одночасним зниженням середньорічних темпів їх вивільнення.

В 2009-2010рр. ситуація змінилася: відбулося значне скорочення «офісних працівників», лише банківських службовців скоротили 70-80 %; у будівельній сфері звільнили близько 170000 осіб; своєрідна проблема виникла в медичній сфері в зв'язку з так званою епідемією «свинячого грипу», коли попит на дану професію в 2009 році зріс, а в 2010 році, при спробі провести певні реформи в медицині, запит на медичних працівників різко зменшився в містах, в селах – при величезній потребі в таких спеціалістах, при обіцянці молодим

спеціалістам п'яти тисяч гривень виплати по першому місцю роботи, медичних працівників все рівно не вистачає[2].

Сфері працевлаштування не рекомендується спрямовувати погляди безробітних, що перекваліфікуються, на юридичні, бухгалтерські, фінансові, туристичні галузі, так як спеціалістів даних галузей є понад необхідність. Потреба в рекламістах, РК-технологах та працівниках ЗМІ знову стане на порядок денний напередодні виборчої компанії 2012 року. Сьогодні потреба є в рекламістах для бізнесу, в маркетологах, торгових представниках, інженерах-технологах, ветеринарах, викладачах, програмістах-тренерах, працівниках ресторанного бізнесу і сфери харчування, працівниках сфери послуг, фахівцях в галузі страхування[3].

Причинами сучасного становища ринку праці є не лише світова фінансова криза, а й не вирішені внутрішньодержавні проблеми:

- недостовірність та приховування інформації про істинний стан ринку праці, про його перспективні можливості і про можливо використовувані механізми реформування ринку праці в перспективі;
- відсутність відповідного рівня зайнятості виробничій динаміці;
- низька продуктивність праці, що призводить до низького рівня оплати праці;
- нерівномірний розподіл трудових ресурсів по території держави;
- деформація в галузевій структурі та професійно-кваліфікаційному складі.

Нині існує дефіцит на представників професій, для підготовки яких відсутня спеціальна базова освіта. Не забезпечується належна підготовка і спеціалістів неprestижної малокваліфікованої фізичної праці. Крім того, під кадровим дефіцитом пропонується розуміти не лише відсутність кадрів певних спеціальностей, а й при їх наявності, відповідно до фаху, – незабезпеченість якісними практичними навичками та вміннями. Причинами недостатньої кількості кваліфікованих кадрів є: недостатнє державне фінансування системи підготовки і перепідготовки кваліфікованих кадрів, освіти загалом; невисокий рівень оплати праці в економіці країни, що дестимулює процеси удосконалення фаховості працівників[4].

Низький рівень життя українців та пов'язана з цим еміграція висококваліфікованих спеціалістів за кордон є ще однією причиною недостатності висококваліфікованих кадрів. За даними Держкомстату, протягом останніх п'яти років Україну залишили 234 доктори та 779 кандидатів наук. 25 % молодих людей учасників міжнародних олімпіад уже навчаються за кордоном[2].

Зважаючи на це, український ринок праці потребує глибокого реформування з тим, щоб максимально забезпечити можливість власної реалізації наукової еліти. Потрібно заохочувати повернення мігрантів на батьківщину і сприяти їм у використанні результатів трудової міграції в інтересах розвитку домогосподарств мігрантів, місцевих громад, регіону та країни в цілому. Оскільки Україна є активним учасником світових економічних процесів, що супроводжуються підвищенням прозорості державних кордонів, необхідним постає: забезпечити захист прав українських громадян, працюючих за кордоном; посилити роль держави і її органів влади у організації міграційних процесів[1].

Таким чином ситуація у сфері регулювання ринку праці та управління трудовими ресурсами характеризується такими суперечностями: залежністю економічної сфери від політичної кон'юнктури, відсутністю стратегічної програми розвитку; недостатністю інвестування виробничої сфери, що призводить до старіння виробництва; невирішеністю демографічної ситуації та територіальної диспропорційності і т.д. Подолання суперечностей є основним завданням сьогодення, де пріоритетом повинно бути:

- удосконалення трудового законодавства та законодавства про зайнятість населення;
- удосконалення системи моніторингу та прогнозування на ринку праці;
- збалансування професійної освіти та попиту на робочу силу;
- стимулювання економічної активності українського населення та підвищення якості професіоналізму.

Отже, при врахуванні вищеперерахованих пріоритетів, є надія на оптимізацію ситуації на ринку праці, на забезпечення зростання виробництва та добробуту українського населення.

Літератури

1. Україна в 2005-2009 рр.: стратегічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку: Монографія / За заг. ред. Ю.Г. Рубана. – К. : НІСД, 2009. – 655 с.
2. Державний комітет статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/control/ukv/localhles/display/operativ/operativ2010>
3. Харазішвілі Ю., Дмитренко Н. Методичний підхід до оцінки тіньової зайнятості в Україні / Ю. Харазішвілі, Н. Дмитренко // Економіка України. – 2010. - № 12. – С. 16-28.
4. Арсенко А. Демістіфікація «нової економіки» і проблема безробіття у США Євросоюзі за умов глобальної кризи / Анатолій Арсенко // Соціологія: теорія, методи, маркетинг, 2010. – № 2. – С. 28-48.

ПРОБЛЕМА ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В УКРАЇНУ

Впродовж останніх років суттєво зростає роль іноземних інвестицій у економічному розвитку держав світу. Для України, як і для будь-якої молоді держави, котра має наміри стабілізувати свою економіку та поступово завоювати "не останнє" положення на світовій арені, досить актуальною є проблема залучення іноземних інвестицій. Актуальність проблеми зумовлена тим, що іноземний капітал сприяє успіху економічної стратегії держави в цілому, забезпечуючи прискорення економічного та технічного прогресу, оновлення та модернізацію виробничого потенціалу.

Метою дослідження є визначення місця та ролі іноземних інвестицій у розвитку держави, а саме здійснення аналізу процесу іноземного інвестування в Україну та дослідження основних тенденцій і проблем, що заважають нашій державі вийти на такий рівень у залученні іноземного капіталу, який би дозволив вирішити соціально-економічні завдання, що стоять перед українською економікою, забезпечити її економічну перебудову.

Теоретичні та практичні аспекти залучення іноземних інвестицій у вітчизняну економіку висвітлено в працях багатьох вітчизняних вчених-економістів, серед них Л.М. Борщ, А.П. Гайдуцький, Б.В. Губський, А.П. Дука, Т.В. Майорова, А.А. Пересада та інші.

Залучення іноземних інвестицій впродовж багатьох років є пріоритетним напрямом розвитку економіки України, який в умовах пост-економічної кризи потребує особливої уваги з боку держави. Для забезпечення цього процесу обов'язковим є формування необхідної законодавчої бази. В Україні її практично створено. Зокрема, іноземні інвестиції в Україні не підлягають націоналізації. Державні органи не мають права реквізувати іноземні інвестиції, за винятком випадків здійснення рятівних заходів в разі стихійного лиха, аварій, епідемії. При цьому іноземному інвестору гарантується адекватна і ефективна компенсація. Іноземні інвестори мають право на відшкодування збитків, включаючи упущену вигоду і моральну шкоду, завданих їм внаслідок дій, бездіяльності або не належного виконання державними органами України чи посадовими особами передбачених законодавством обов'язків щодо іноземного інвестора.

Але на сьогоднішній день, ситуація яка склалась з інвестиційною привабливістю України, воліла би бути кращою. Існує дуже багато причин, які кардинально стримують іноземних інвесторів і притік

іноземних інвестицій. До таких причин можна віднести, насамперед, недосконале законодавство та політичну нестабільність в країні. Іншою, досить таки вагомою причиною-проблемою є висока корумпованість влади. Кожному іноземному інвестору важливо знати, що держава, в економіку якої він вкладає свої кошти, здатна забезпечити достатній механізм здійснення інвестування та гарантувати належний захист його прав.

За надійністю інвестування згідно різних оцінок, Україна займає 143 місце серед 170 країн світу. Ситуація - не найкраща, та як би там не було, але переваги щодо перспектив залучення інвестицій є. Вони полягають в тому, що країна має великий внутрішній ринок, високий рівень кваліфікації трудових ресурсів, наявний значний промисловий і сільськогосподарський потенціал, а також вигідне геополітичне розташування на перехресті торгових шляхів Європи й Азії.

Інвесторів в Україні приваблюють: вигідне географічне розташування; потенційно великий ринок; висока кваліфікація робочої сили та її відносна дешевизна; низький курс національної валюти; можливість вивезення прибутку тощо.

Так, загальний обсяг прямих іноземних інвестицій, вкладених в Україну, на 1 січня 2011р. склав 44708,0 млн.дол., що на 11,6% більше обсягів інвестицій на початок 2010р., та в розрахунку на одну особу становив 978,5 дол. [1]

Інвестиції надійшли зі 125 країн світу. До десятки основних країн-інвесторів, на які припадає більше 82% загального обсягу прямих інвестицій, входять: Кіпр – 9914,6 млн.дол., Німеччина – 7076,9 млн.дол., Нідерланди – 4707,8 млн.дол., Російська Федерація – 3402,8 млн.дол., Австрія – 2658,2 млн.дол., Франція – 2367,1 млн.дол., Сполучене Королівство – 2298,8 млн.дол., Швеція – 1729,9 млн.дол., Віргінські Острови, Сполучені Штати Америки – 1192,4 млн.дол [1,2].

Приріст іноземного капіталу спостерігався на підприємствах, що здійснюють фінансову діяльність, у сумі 2628,5 млн.дол., операції з нерухомим майном, оренду, інжиніринг і надання послуг, – 485,6 млн.дол., торгівлю, ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, – 447,9 млн.дол., а також на підприємствах промисловості – 766,2 млн.дол.

Як бачимо, сума, на перший погляд досить велика, але її не достатньо для того, щоб «механізм» економіки запрацював на повну силу. Якщо влада докладе максимум зусиль і приглушить корупцію, що дасть змогу використовувати інвестиції за призначенням, за поставленими цілями, дуже скоро ми зможемо вивести країну на передові щаблі і поповнимо ряди економічно-розвинутих країн.

Отже, на нашу думку, необхідними заходами щодо зниження впливу негативних чинників на інвестиційний клімат в Україні є:

досягнення національної згоди між різними соціальними групами, політичними партіями з приводу вирішення загальнонаціональної проблеми виходу України з економічної кризи; вирівнювання економічних показників та зниження рівня інфляції; розробка правової бази інвестування; радикалізація боротьби зі злочинністю; створення конкретного механізму надання податкових пільг банкам, іноземним інвесторам на довгострокові інвестиції з метою компенсації втрат з уповільнення обороту капіталу.

Література

1. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Мельник О.О. Інвестиційний клімат в Україні // Фінанси України. – 2010. – №8. – С.61-65

Малага Є.А., ст. гр. ФК-10-1
Кіровоградський національний технічний університет

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ДЕМОГРАФІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ

Одним з визначальних чинників для забезпечення стабільного, ефективного та інноваційного розвитку держави є демографічна ситуація в країні. Вирішення проблеми оптимального демографічного розвитку слід розглядати як першочергове завдання держави, як фактор і водночас як результат її функціонування. Роль демографічного стану як основи суспільного виробництва полягає в тому, що воно виступає споживачем матеріальних благ і тим самим зумовлює розвиток насамперед галузей, які орієнтуються на споживача. Нині Україна переживає демографічну кризу, тому дослідження різноманітних чинників, що впливають на демографічну ситуацію та процеси є актуальним. Підвищення народжуваності та зниження смертності населення в Україні можливе лише у випадку ґрунтовного дослідження наявної проблеми.

Вивченню впливу демографічної ситуації на економіку держави присвячено низку наукових праць вітчизняних вчених, таких як С. Біляцький, О. Богуцький, С. Вовканич, І. Голубева, Е. Лібанова, А. Хахлюк, І. Прибиткова та інші [1]. Проте демографічні проблеми продовжують загострюватися і потребують подальшого дослідження.

У переважній більшості областей України реєструється скорочення населення. Так, загальний показник по всій Україні за січень-березень 2010 р. становив 57606 осіб (5,1 на 1000 жителів). Але зберігається позитивна тенденція щодо уповільнення темпів скорочення населення,

яка і відображається у показниках 2010 р. порівняно з аналогічним періодом 2009 р., коли цей показник становив 5,6 на 1000 жителів. При цьому більш різкого скорочення традиційно зазнає сільське населення (7,5 осіб на 1000 жителів), на противагу показникам по міському населенню (4,0 осіб на 1000 жителів). Приріст зареєстровано лише у ряді західних областей: Закарпатській (345 осіб), Рівненській (124), Волинській (20), а також Києві (845) та Севастополі (2). Так, на 1 липня 2010 р. в Україні проживало 45859,8 тис. осіб. Упродовж січня-червня 2010 р. чисельність населення зменшилася на 103,1 тис. осіб, що у розрахунку на 1000 жителів становило 4,5 особи. Зменшення чисельності населення країни відбулося виключно за рахунок природного скорочення – 111,8 тис. осіб, водночас зафіксовано міграційний приріст населення – 8,7 тис. осіб. Порівняно з січнем-червнем 2009 р. обсяг природного скорочення зменшився на 10,0 тис. осіб, або з 5,3 до 4,9 особи в розрахунку на 1000 жителів. Природне скорочення населення спостерігалось у 23 регіонах країни, та тільки в Закарпатській, Рівненській, Волинській областях і м. Києві зареєстровано природний приріст (відповідно 1111, 611, 36 і 1306 осіб) [3]. Одним з основних факторів стабільного природного приросту населення цього регіону є сприятлива вікова структура населення.

Важливими факторами, що впливають на відтворення населення, є соціальні та природні умови його життєдіяльності. Особливо гостро їх дія проявилася в областях Донбасу та Придніпров'я, де сформувалися значні гіперурбанізовані території з високим рівнем забруднення повітря, води, ґрунтів та продуктів харчування. Усе це знижує показники здоров'я населення, зокрема дітей. Негативний вплив несприятливих природних умов проявляється і в інших високо урбанізованих регіонах України. До того ж, ще довго матиме значне радіоактивне забруднення територій. Нині понад 3 млн. чоловік проживає на території з різним ступенем радіоактивного забруднення. Вплив різних факторів, пов'язаних з цим явищем, погіршує стан демовідтворення. Це стосується насамперед таких областей України, як Київська, Житомирська, Волинська, Рівненська та Чернігівська [2].

Іншими факторами, які впливають на народжуваність – є законодавча діяльність держави. Так, депутати Верховної Ради відмовились зарахувати період знаходження у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами до страхового стажу. Крім цього, Україна має намір підвищувати пенсійний стаж і пенсійний вік для жінок. Про це йшлося у меморандумі української влади Міжнародному валютному фонду, в якому передбачено поступове збільшення пенсійного віку для жінок до рівня чоловіків – з 55 до 60 років, додаючи 6 місяців щорічно з 2010 р. Отже, демографічні процеси не можуть залишатися без уваги держави, оскільки вони торкаються найважливіших сфер життя людей

і рівня економічного розвитку країни.

У силу історичної тривалості розв'язання проблеми демографічної кризи нині на перший план виходять питання вирішення якісних параметрів демографічного потенціалу. Принципово важливою є державна підтримка сім'ї та сімейних цінностей, які є фундаментом, на основі якого формується вся система заходів демографічної політики, зокрема:

- забезпечення якості життя сімей, створення належних економічних передумов для реалізації потреби в дітях;
- формування сприятливого соціально-психологічного клімату й орієнтації суспільства на сімейні цінності, формування, як мінімум, дводітної, а згодом – три-, чотиридітної сім'ї;
- сприяння зміцненню інституту сім'ї, запобігання її руйнуванню, зменшенню кількості розлучень;
- збереження і зміцнення здоров'я сімей, передусім, репродуктивного, підвищення рівня культури репродуктивної поведінки;
- сприяння і підтримка виховної функції сім'ї.

У цій ситуації вбачається доцільним розроблювати концепції подовження віку проживання населення шляхом формування концепції здорового способу життя, активно впроваджуючи її із застосуванням стимуляційних та адміністративних механізмів. На думку О. Палій, «відсунути» ранню смертність і знизити захворюваність можна передусім проведенням профілактичних оглядів, диспансеризації населення. Це продовжило б життя чоловіків на 5 років, а жінок – на 2 роки [4].

Необхідно активізувати роботу з поліпшення стану здоров'я, зниження смертності та підвищення тривалості життя населення шляхом:

- усунення перешкод у масовій доступності населення до засобів збереження і поліпшення здоров'я ;
- створення умов праці, які забезпечуватимуть творчий розвиток працівника, його фізичне і психічне здоров'я;
- формування у населення активної та свідомої поведінки самозбереження;
- створення безпечного для життя і здоров'я населення природного середовища;
- подальший розвиток ефективної системи охорони здоров'я і медичних послуг.

Програма регулювання міграційних процесів повинна орієнтуватися на сприянні поверненню етнічних українців і колишніх громадян України, забезпеченні повернення зовнішніх трудових мігрантів, забезпеченні соціального захисту громадян України, які

працюють за кордоном, запобіганні нелегальної транзитної міграції, вирівнюванні вікової еластичності зовнішніх міграційних процесів.

Література

1. Збарський В. К. Демографічні проблеми в Україні та шляхи їх розв'язання/ В. К. Збарський, А. П. Горьовий / Економіка АПК. – 2009. - №11. – с. 114-117.
2. Демографічна ситуація (2009 р.)// Праця і зарплата. – 2010. -№8. – с. 8.
3. Шаповал А. Демографічний стан і проблеми відтворення населення України/ А. Шаповал// Віче. – 2009. - №20. – с. 22-24.
4. Тривалість життя в Україні// Праця і зарплата. – 2010. - №17. – с. 7.
5. Біляцький С. Демографія – найголовніший чинник майбуття / С. Біляцький, А. Хахлюк // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 5. – С. 45-49.
6. Жук М.В. Регіональна економіка. Підручник / М.В. Жук. – К.: Академвидав, 2008. – 416 с.

Мельник А.М., магістрант гр. ОА-11М
Кіровоградський національний технічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Фінансові результати діяльності підприємства характеризуються приростом суми власного капіталу (чистих активів), основним джерелом якого є прибуток від операційної, інвестиційної, фінансової діяльності та прибуток, отриманий внаслідок надзвичайних обставин.

Кінцевим результатом господарської діяльності підприємства є прибуток (у випадку перевищення величини отриманих доходів над сумою витрат, пов'язаних з формуванням таких доходів) або збиток (якщо величина витрат перевищує обсяг доходів). Прибуток – це грошовий дохід, утворений у результаті виробничо-господарської діяльності. Прибуток виконує такі основні функції: оцінки підсумків діяльності підприємства; розподілу (розподілу доходу між підприємством і державою, підприємством і його працівниками, між сферою виробництва і невиробничою сферою); джерела утворення фондів економічного стимулювання і соціальних фондів.

Отже, у зростанні прибутку зацікавлені як суб'єкт господарювання, так і держава. На підприємствах приріст прибутку досягається не лише завдяки збільшенню трудового внеску колективу, а й за рахунок інших факторів. Саме тому на кожному підприємстві необхідно систематично аналізувати формування, розподіл та використання прибутку. Цей аналіз має надзвичайно важливе значення і для зовнішніх суб'єктів (місцевих бюджетів, фінансових та податкових органів, банків).

Метою аналізу фінансових результатів підприємства є дослідження динаміки і структури фінансових результатів його діяльності,

визначення факторів, що впливають на формування величини чистого прибутку (збитку) підприємства.

Аналіз фінансових результатів підприємств проводять з метою виявлення вразливих місць і визначення шляхів їх усунення. Дані аналізу відіграють вирішальну роль при визначенні напрямів конкурентної політики підприємства та використовуються при оцінці виконання поставлених перед ним завдань і для розробки програм розвитку на перспективу.

Головними завданнями аналізу фінансових результатів підприємства є: загальна оцінка динаміки змін фінансових результатів; виявлення факторів, які обумовлюють процес формування прибутку (збитку) та розрахунок їх впливу на зміну значення результуючого показника; вивчення напрямків і тенденцій розподілу прибутку; виявлення резервів збільшення прибутку; розробка заходів для використання виявлених резервів.

Джерелами аналітичної інформації виступають плани економічного та соціального розвитку, фінансовий план (розрахунковий баланс доходів і витрат), бізнес-план, форми фінансової звітності підприємства, декларація про прибуток підприємства, матеріали маркетингових досліджень.

Інформація, подана у фінансовій звітності за формою № 2 «Звіт про фінансові результати» є достатньою мірою аналітичною, деталізованою і конкретною. В ній міститься динамічна інформація про те, яких фінансових результатів досягло підприємство впродовж року та за рахунок яких факторів.

За даними форми № 2 «Звіт про фінансові результати» проводять аналіз фінансових результатів діяльності організації як по загальному обсягу в динаміці, так і за структурою, а також факторний аналіз прибутку та рентабельності.

В процесі аналізу визначають склад чистого прибутку, його структура і динаміка.

На зміну чистого прибутку впливає значна кількість чинників. До чинників першого порядку відносяться зміни прибутку від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), а також від іншої реалізації. В загальному випадку на величину прибутку від реалізації товарної продукції впливають такі чинники: зміна цін на реалізовану продукцію, обсягів реалізації продукції та її собівартості; зміни в структурі реалізованої продукції. Ці чинники відносяться до чинників другого порядку.

Зміни структури продукції можуть здійснювати як позитивний, так і негативний вплив на суму прибутку. Якщо збільшиться частка більш рентабельних видів продукції в загальному об'ємі її реалізації, то сума прибутку зросте і, навпаки, при збільшенні питомої ваги низькорентабельної або збиткової продукції загальна сума прибутку зменшиться. Тобто цей показник демонструє ту частину додатково

отриманого прибутку (збитку), що з'явилась завдяки збільшенню (зменшенню) питомої ваги більш рентабельної продукції.

Розглянувши вплив основних чинників на процес формування та динаміку змін фінансових результатів діяльності підприємства, можна виділити напрямки нарощування прибутку:

- збільшення прибутку за рахунок зростання об'єму реалізації рентабельної продукції, пошук нових джерел виробництва, недопущення збитків, вдосконалення структури виробленої продукції;
- зниження витрат на виробництво і реалізацію за рахунок оптимізації собівартості одиниці продукції.

Щоб поліпшити фінансові результати та сприяти реалізації виявлених резервів на підприємствах також доцільно застосувати наступні заходи:

- розглянути і усунути причини виникнення перевитрат фінансових ресурсів;
- підвищити у складі реалізації питому вагу дрібнооптової товарної продукції;
- здійснювати ефективну цінову політику, диференційовану по відношенню до окремих категорій покупців;
- удосконалювати рекламну діяльність, підвищувати ефективність окремих рекламних заходів;
- надавати достатню увагу навчанню і підготовці кадрів, підвищенню їх кваліфікації;
- розробити і ввести ефективну систему матеріального стимулювання персоналу, тісно пов'язану з основними результатами господарської діяльності підприємства і раціональним витрачанням ресурсів;
- розробити і здійснити заходи, спрямовані на поліпшення морального клімату в колективі, що зрештою відобразиться на підвищенні продуктивності праці.

Впровадження зазначених заходів дозволить реалізувати виявлені резерви та покращить загальну якість господарської діяльності підприємства.

Отже, підвищення ефективності діяльності підприємств в результаті покращення фінансових результатів значною мірою визначає рівень їх активної позиції на вітчизняному ринку. Поліпшення організації та повніше використання економічного аналізу в управлінні тісно пов'язані з усією системою вдосконалення господарського механізму в нашій країні, спрямованою на підвищення ефективності виробництва і якості праці в усіх ланках національної економіки.

Література

1. Месель-Веселяк В.Я. Дохідність і розширене відтворення в агропромисловому виробництві / В.Я. Месель-Веселяк // Економіка АПК. - 2011. - №7, С. 13-17.
2. Кучеренко Т.М. Особливості формування фінансових результатів

сільськогосподарськими підприємствами у Звіті про фінансові результати / Т.М. Кучеренко // Бухгалтерія в сільському господарстві. - 2010. - №10, С. 33-35.

3. Цвітковський М.І. Формування доходів підприємств / М.І. Цвітковський // Економіка. Фінанси. Право. - 2011. - №8, С. 44-49.

Невдаха О.Ю., магістрант гр. ЕП-11М
Кіровоградський національний технічний університет

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Продуктивність праці характеризує трудову діяльність працівників, відображає результативність використання трудових ресурсів на підприємстві. Визначається продуктивність праці кількістю продукції, виробленої в одиницю часу, або витратами часу на виробництво одиниці продукції.

Питання підвищення продуктивності праці є актуальними завжди, оскільки даний показник суттєво впливає на ефективність та прибутковість діяльності як окремих підприємств, так і суспільства в цілому.

Поняття продуктивності праці, методи оцінки та підвищення її ефективності розглядаються у роботах таких вітчизняних та зарубіжних дослідників, як Базарова Т.Ю., Вігужинська С.Ю., Вітвіцький В.В., Власова Н.В., Волгіна Н. А., Гаврилов Р.В., Генкін Б.М., Германов О.Є., Головіна О.Д., Мостова В.А., Ромусік Я.В., Хміль Ф.І., Чернова Т.В., та інші. Проте, і на сьогодні залишається не вирішеним питання ефективного визначення причинно-наслідкових зв'язків між соціальними та економічними факторами та ступенем їх впливу на рівень продуктивності праці; також залишаються не вирішеними проблеми оцінки, методів та способів підвищення продуктивності праці в умовах становлення економіки незалежної України.

Метою статті є висвітлення продуктивності праці як соціально-економічної категорії, визначення впливових факторів на рівень продуктивності праці та причинно-наслідкових зв'язків між ними.

Продуктивність праці, як один з показників результативності господарської діяльності підприємства, характеризує ефективність його роботи. Аналіз факторів, що формують рівень продуктивності праці виступає джерелом для ухвалення управлінських рішень по підвищенню рентабельності, технічного і організаційного реформування виробництва, управління людськими ресурсами, оцінки конкурентоспроможності, визначенню цінової політики, оцінки

пріоритетності сфер розвитку, регулюванню зовнішньоекономічних зв'язків і т.і. Підвищення продуктивності праці є головним чинником забезпечення стійкого економічного зростання та підвищення рівня життя населення.

Основною причиною відсутності дієвих механізмів підвищення продуктивності праці є розгляд даної категорії в одній, обмеженій площині. Це призводить до «однобокого» розгляду проблеми та неврахування багатьох факторів впливу, які знаходяться в інших площинах, однак також мають вагомий вплив.

Вся складність, пов'язана з системою продуктивності праці полягає у тому, що вона є соціально-економічною, слабо структурованою, рухливою та динамічною категорією.

На продуктивність праці як соціально-економічну категорію впливає велика множина як кількісних, так і якісних факторів, для яких часто немає статистики, вихідних даних та кількісного вираження. Вирішуючи питання щодо підвищення продуктивності праці важливо одночасно врахувати всі фактори впливу, що мають як кількісне так і якісне вираження. Простий же вимір статистичного впливу окремих факторів на продуктивність праці не відображає повного взаємозв'язку елементів системи. Експертна оцінка дії окремих факторів теж не дає уяви про комплексність формування продуктивності праці. Визначення впливу лише кількісних показників призводить до прийняття «однобоких», часто хибних рішень.

Потрібно також враховувати, що продуктивність праці є рухливим і динамічним показником результативності праці та ефективності виробництва, які складаються в певному соціально-економічному полі під впливом як економічних, так і соціальних факторів.

Система продуктивності праці є слабо структурованою. Оскільки, по-перше, спостерігаються нечіткі зв'язки між усіма факторами, що впливають на продуктивність праці, по-друге, – відсутня кількісна залежність між багатьма факторами. Фактори, що впливають на продуктивність праці умовно можна поділити на дві групи: прямого та опосередкованого впливу (рис. 1). Фактори опосередкованого впливу можна розділити на зовнішні та внутрішні, залежно від можливості підприємства впливати на них. Фактори безпосереднього впливу діляться на зовнішні та внутрішні за впливом на працівника.

Зовнішні фактори впливають на продуктивність праці за допомогою змін, що відбуваються в житті суспільства, і мають неоднакову значимість для різних елементів системи.

Внутрішні фактори, що впливають на продуктивність праці – це ключові явища й тенденції, що проявляються безпосередньо в її сфері формування.

Цільові група факторів: показники соціальної і економічної

ефективності функціонування соціально-економічного потенціалу як системи.

Група факторів-індикаторів: показники екологічної і соціальної напруги, рівень життя населення.



Рис.1. Фактори, що впливають на продуктивність праці

Усі з перерахованих факторів мають певний вплив на рівень продуктивності праці. Однак, досить складно проаналізувати поточну ситуацію та визначити яким чином один фактор впливає на інший, через зміну третього. А розглядати стан факторів ізольовано один від одного немає сенсу, оскільки продуктивність праці буде визначатися саме сукупним впливом, включаючи і міжфакторний вплив.

Дослідження формування продуктивності праці як соціально-економічної категорії потребує бачення повної адекватної картини динамічних впливів різнонаправлених факторів. На сьогодні таку картину можна одержати за допомогою методів моделювання соціально-економічних систем. На наш погляд, найбільш придатним для аналізу слабоструктурованих соціально-економічних систем, до яких відноситься система формування продуктивності праці, є когнітивне моделювання.

Для вирішення цієї проблеми варто застосувати метод когнітивного моделювання [1]. Когнітивне моделювання – це унікальний інструмент для аналізу і управління складними слабо структурованими системами. Специфіка когнітивного моделювання полягає в тому, що формальні математичні методи аналізу застосовуються до моделей, що

описують суб'єктивне бачення ситуації. Перевагами когнітивного моделювання є те що, з його допомогою можна структурувати проблемну сферу; вести систематичний якісний облік віддалених наслідків прийнятих рішень та виявляти побічні ефекти, що можуть завадити реалізації ситуації.

Література

1. Максимов В.И., Корноушенко Е.К. Аналитические основы применения когнитивного подхода при решении слабоструктурированных задач // Труды ИЛУ РАН - М.: ИЛУ РАН, 1999, вып.2, с.50-54.
2. Давыдов С.В. Выбор управляющих факторов при когнитивном моделировании различных вариантов решений // Труды 2-й Международной конференции «Когнитивный анализ и управление развитием ситуации» - М.: ИПУ РАН, 2002. с.125-134.

Ніколаєва В.В., ст. гр. ІМ-09-3
Кіровоградський національний технічний університет

СУЧАСНА АМОРТИЗАЦІЙНА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВ

Амортизаційна політика підприємства, як чинник активізації інвестиційної діяльності у державі, має бути спрямована на підвищення фінансової зацікавленості суб'єктів господарювання у здійсненні інвестицій до основного капіталу за рахунок коштів власних амортизаційних фондів. Останнім часом амортизація втратила свою основну функцію – фінансування відтворювального процесу основних фондів підприємств. Через реформування принципів оподаткування прибутку підприємств, вона, по-суті, стала, у першу чергу, елементом розрахунку податку на прибуток [1].

Дослідженню даної категорії присвячено роботи багатьох вітчизняних науковців: А. Безуглого, Л. Лях, О. Короткевича, П. Орлова, С. Орлова та ін. Проте, недостатньо дослідженою виявляється проблема використання амортизації як інвестиційного ресурсу підприємств.

Метою дослідження є розробка пропозицій щодо створення умов для більш повної реалізації відтворювальної функції амортизації.

В останні десять років на вітчизняних промислових підприємствах спостерігається відновлення виробничого потенціалу. Проте, даний процес відбувається вкрай повільно, про що свідчить незначне випередження темпів приросту основних фондів проти темпів інфляції у країні.

Велика кількість підприємств вимушена використовувати зношене обладнання та оновлювати його, переважно, за рахунок значних витрат на ремонт, що істотно збільшує собівартість виготовленої продукції.

Причина такої ситуації криється, зокрема, у дефіциті інвестиційних ресурсів на фоні недосконалої податкової та кредитної політики держави. У цих умовах особливої гостроти набуває механізм амортизації, вдосконалення якого може сприяти переходу до інтенсивних форм відтворення основного капіталу [2].

Механізм амортизації повинен вирішувати одночасно три взаємопов'язані головні завдання: відшкодування понесених витрат на створення виробничої бази на підприємстві; накопичення грошових засобів; використання накопичених грошових засобів на відтворення, оновлення та розширення власного виробництва [3].

Натомість, зміни у нормах і порядку нарахування амортизації основних фондів підприємств, які відбулися із набуттям чинності Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» (22 травня 1997 р.), значно послабили інвестиційний потенціал амортизаційної системи, підпорядкувавши її безпосередньо інтересам бюджетно-податкової політики. У результаті, мав місце ряд негативних наслідків. Ось лише деякі з них:

- виникнення протиріч між фіскальною та економічною амортизацією, а також невизначеність меж їх застосування;
- необґрунтоване використання методів прискореної амортизації, що дає перевагу лише рентабельним підприємствам [4];
- ігнорування пооб'єктного нарахування амортизації після уведення групового обліку основних фондів за наявності великих відмінностей у строках служби та умовах відтворення окремих засобів праці;
- безпідставна відмова від використання неприскореної амортизації;
- усунення механізму об'єктивної та своєчасної переоцінки основних фондів;
- проведення ремонтів за рахунок двох джерел фінансування: собівартості та амортизаційних відрахувань, що ускладнили облік та вплинули на погіршення інвестиційних можливостей підприємств [5].

Існуюча паралельно з фіскальною бухгалтерська амортизація (згідно П(С)БО 7), хоч і мала деякі переваги, не вирішувала зазначені вище проблеми, а лише ускладнювала протиріччя інтересів інвестиційної та бюджетно-податкової політики.

З метою усунення цих суперечностей, а також вдосконалення механізму амортизації на підприємствах було прийнято Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI, завдяки якому відбулося зближення бухгалтерського та податкового обліку, що дозволило підприємствам нараховувати амортизацію основних засобів із застосуванням методів бухгалтерського стандарту та використовувати поділ всієї сукупності основних засобів та інших необоротних активів

для цілей оподаткування на 16 груп, а не на 4 групи, як це було раніше.

Не зважаючи на це, законодавча та нормативно-методична база щодо регулювання процесів обліку та амортизації активів підприємств залишається більше опрацьованою з позицій оподаткування та приватизації, а не з позицій відтворення активів і технологічного оновлення виробництва. Амортизаційна політика, як і раніше, не сприяє, а протидіє накопиченню реноваційних ресурсів, руйнуючи на підприємствах фінансову базу капіталоутворення як основу досягнення позитивної економічної динаміки та економічного зростання.

Аналіз нараховування та використання амортизації, проведений за даними Державного комітету статистики України, показав, що переважна більшість підприємств практично не використовує нараховану амортизацію на відновлення і розширення виробництва, тому щороку зростає розрив між реальним зносом і фінансовими можливостями відновлення основних засобів, що призводить до погіршення фінансового становища підприємств.

Правильне розуміння економічної природи, концепцій і функцій амортизації та усвідомлення її значення дозволить обґрунтовано вирішувати проблеми, які пов'язані з оцінкою засобів праці, встановленням оптимальних строків використання основних засобів, визначенням методів нараховування амортизації, розробленням норм амортизаційних відрахувань, формуванням та використанням амортизаційного фонду, тобто дозволить проводити ефективну амортизаційну політику.

Література

1. Косова Т. Д. Амортизація як інвестиційний ресурс підприємства // Економіка підприємства, 2003, №9. – С. 157-166 с.
2. Ляшенко С.М. Управління інноваційним ризиком. – Суми: Університетська книга, 2003. – 278 с.
3. Фінанси підприємств у запитаннях і відповідях. Вид. 3-тє, доповнене. – К.: ВД «Комп'ютерпрес», 2010. – 321 с.
4. Савченко А.Г., Москалюк Н.П. Прискорена амортизація у системі державного регулювання // Фінанси України. – 2003. – №7. – С. 68-74.
5. Помилуйко Є. Амортизаційна політика в Україні: проблеми та перспективи вдосконалення // Економічний аналіз, 2011, Вип. 8. Част.1. – С.157-160.

Омельяничук Ю.В., магістрант гр.ЕП-11М
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Становлення і розвиток ринкових відносин в Україні обумовлюють необхідність удосконалення системи управління торговельними

підприємствами, орієнтації системи менеджменту на ринкові умови господарювання, здатності швидко і гнучко реагувати на зміни в маркетинговому середовищі. В даний час тільки незначна частка підприємств використовує маркетингові методи управління в процесі господарювання, і лише деякі з них – системний підхід в управлінні на основі маркетингу. Виникає необхідність розгляду і вирішення проблемних питань розробки стратегій переходу підприємств від застарілих форм і методів управління і господарювання до нових, науково - обґрунтованих ринкових методів, зокрема таких, як системне управління маркетингом.

Управлінню маркетингом присвячено досить багато наукових праць зарубіжних і вітчизняних учених: О.М. Азарян, Р. Асселя, Л.В. Балабанової, А.В. Войчака, В.В. Герасимчука, Е.Н. Голубкової, Е.П. Голубкова, П. Діксона, П. Друкера, Ф. Котлера та ін.

Мета роботи – розкрити сутність процесного управління маркетингом на сучасному підприємстві, а також показати взаємозв'язок між успішною діяльністю компанії та її маркетинговою стратегією.

Загальна стратегія компанії та її маркетингова стратегія багато в чому збігаються. Маркетинг піклується про потреби споживача і про здатність компанії задовольнити їх; ці ж фактори визначаються місією і задачами компанії. Служба маркетингу повинна визначити кращий спосіб досягнення стратегічних цілей для кожного підрозділу компанії. Метою менеджерів з маркетингу не завжди є забезпечення росту продажів. Їхньою метою може бути підтримка існуючого обсягу продажів при одночасному скороченні витрат на рекламу і просування товарів на ринку чи навіть зниження попиту. Іншими словами, служба маркетингу повинна підтримувати попит на рівні, визначеному в стратегічних планах вищого керівництва. Згідно Котлеру, процес управління маркетингом – це процес аналізу ринкових можливостей; добору цільових ринків; розробки маркетингового комплексу і перетворення в життя маркетингових заходів. Головна увага маркетингом приділяється цільовим покупцям. Але перш ніж компанія зможе задовольнити покупця, вона повинна зрозуміти його потреби. Відомо, що жодна компанія не здатна задовольнити всіх покупців на даному ринку. Отже, спочатку необхідно розділити весь ринок на сегменти і відібрати найбільш привабливі з них. Цей процес складається з п'яти етапів:

- кількісна оцінка попиту та його прогноз;
- сегментація ринку;
- добір цільових сегментів;
- позиціонування товару на ринку;
- аналіз позиціонування конкурентних товарів.

Результатом процесу сегментування ринку є набір покупців, які

мають визначені подібні ознаки й однаково реагують на визначений набір спонукальних стимулів маркетингу, що описуються маркетологом. Після визначення цільових сегментів настає етап позиціонування товару чи послуги. Позиціонування товару на ринку – це комплекс заходів, завдяки яким даний товар займає власне, відмінне від інших і вигідне для компанії місце стосовно конкуруючого товару. Одним з інструментів позиціонування товару є створення товарної марки чи бренда. Після вибору загальної маркетингової стратегії досягнення конкурентних переваг компанія може перейти до детального планування маркетингового комплексу. Маркетинговий комплекс – набір маркетингових інструментів, що піддаються контролю – товар, ціна, методи розповсюдження і просування товару, сукупність яких компанія використовує для одержання бажаної реакції цільового ринку. Усі численні можливості маркетингового комплексу можна умовно розділити на чотири групи, так називані «4P»:

- товар (product) являє собою нерозривну єдність власного товару і цілого ряду послуг, що компанія пропонує цільовому ринку;
- ціна (price) – це кількість грошей, що повинні заплатити покупці, щоб одержати товар;
- методи розповсюдження (place) містять у собі дії компанії, що роблять товар доступним для цільових покупців;
- методи просування (promotion) – це дії, за допомогою яких компанія розповсюджує інформацію про достоїнства товару і переконує цільових покупців придбати його.

На думку автора, варто враховувати те, що концепція «4P» являє собою точку зору продавця на маркетингові засоби впливу на покупця, а з погляду споживача, – будь-який маркетинговий захід розробляється для забезпечення покупцю визначених переваг. Тому при розробці комплексу «4P» варто паралельно розробляти, так званий, комплекс «4C» для збалансування зовнішнього і внутрішнього маркетингового середовища (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняльна характеристика комплексів «4P» і «4C»

4P	4C
Товар (product)	Потреби покупця (Customer needs and wants)
Ціна (price)	Витрати покупця (Cost to the customer)
Методи розповсюдження (Place)	Зручність (Convenience)
Методи просування (Promotion)	Обмін інформацією (Communication)

Таким чином, процвітати будуть ті компанії, що зможуть задовольнити потреби покупця ощадливо, зручно і при гарному взаєморозумінні.

Отже, проведене дослідження теоретичних підходів дозволило

уточнити управління маркетингом – це системне управління елементами маркетингової діяльності з дотриманням принципів соціально – етичного маркетингу, що направлено на своєчасну адаптацію діяльності підприємства до умов, що змінюються, маркетингового середовища, на задоволення запитів споживачів і забезпечення на цій основі довгострокового комерційного успіху.

Література

1. Амблер Т. Практический маркетинг: Пер. с англ. - СПб.: Питер, 1999. – 403 с.
2. Бутенко Н.В. Основи маркетингу: Навчальний посібник. К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2004. – 140 с.
3. Парсяк В. Н. Маркетинг: від теорії до практики. — К.: Наукова думка, 2008.

Онищенко Р.В., магістрант гр. ОА-11М
Кіровоградський національний технічний університет

АУДИТ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

У процесі становлення ринкової економіки в Україні аудиторська діяльність набуває все більшого розвитку. Підприємства замовляють не тільки послуги щодо проведення обов'язкового аудиту, але й перевірки окремих видів діяльності, типів операцій, стану розрахунків та ін. Одним з найбільш актуальних та суперечливих є аудит розрахунків з оплати праці. Цей вид аудиту досить складний, бо потребує значних трудових витрат і передбачає постійне ведення роботи, направленої на максимальне скорочення часу перевірки без зниження при цьому якості.

Аудиту та розробкам його програм, в тому числі, з оплати праці сьогодні присвячують свої дослідження ряд вітчизняних та зарубіжних вчених: Верхоглядова Н.І., Давидов Г.М., Кулаковська Л.П., Піча Ю. В., Собко В.В., Чернелевський Л. М., Шило В. П. та інші.

Виплати працівникам займають вагому частку у витратах підприємства, тому правильність та достовірність відображення в бухгалтерському обліку інформації про оплату праці, чинить значний вплив на фінансовий результат господарської діяльності.

Мета аудиту розрахунків з оплати праці – встановити дотримання підприємством чинного законодавства з оплати праці та правильність відображення господарських операцій в обліку; отримання достатніх доказів упевненості в ефективності їх використання, достовірності відображення та розкриття інформації відповідно до діючих принципів та тверджень (якісних аспектів) подання фінансової звітності та оцінка здатності підприємства забезпечувати відтворювальну, стимулюючу, регулюючу та соціальну функції заробітної плати для забезпечення

подальшої безперервної діяльності підприємства.

Завдання аудиту розрахунків з оплати праці – встановити дотримання законодавчо-нормативної бази із питань виплат, правильність розрахунків виробітку за виконані роботи та надані послуги та їх відображення в обліку, обґрунтованість виплат заробітної плати за трудовими угодами та достовірність відображення в обліку, відповідних нарахувань чи утримань, своєчасність перерахувань до бюджету утриманих сум податків та обов'язкових платежів.

Аудит розрахунків з оплати праці відіграє важливу роль у системі зовнішнього аудиту. Це пов'язано з тим, що облік праці й заробітної плати є трудомістким, потребує уваги й сконцентрованості, оскільки пов'язаний з обробленням великої кількості первинної інформації, має багато однотипних операцій, здійснення яких потребує багато часу.

Оскільки аудит розрахунків з оплати праці є одним з найбільш масштабних процесів, то використовувати суцільну перевірку не доцільно, тому аудитор найчастіше використовує вибіркочну перевірку при проведенні такого аудиту.

Під час проведення аудиту розрахунків з оплати праці слід використовувати такі джерела інформації: наказ про облікову політику підприємства, трудові договори і контракти, розрахунково-платіжні відомості, платіжні відомості, розрахункові відомості, реєстри бухгалтерського обліку, акти перевірок, накази, особисті картки робітників, відомості обліку, відпускні та інші документи стосовно об'єкта дослідження, таблиці обліку робочого часу, Головну книгу.

При аудиті оплати праці необхідно підкреслити особливу роль аналітичних процедур, затосування яких на різних етапах аудиту буде залежати від мети та масштабів перевірки.

Загальний план аудиторської перевірки розрахунків з оплати праці та інших виплат працівникам має бути досить детальним для того, щоб бути інструкцією для розробки програми аудиту, його точна форма і зміст залежатимуть від розмірів суб'єкта господарювання, складності аудиторської перевірки, а також від конкретних методик і технологій, які застосовуються аудитором.

В ході проведення аудиту розрахунків з оплати праці та інших виплат працівникам формуються такі пропозиції, впровадження яких вдосконалить як матеріальне стимулювання, так і трудові відносини в колективі.

Отже, аудит розрахунків з оплати праці повинен бути об'єктом постійної уваги аудиторів і наукових працівників, що пов'язано з високою трудомісткістю перевірок, змінами у трудовому та податковому законодавстві, широкою варіативністю організації системи оплати праці. Методика аудиту повинна оновлюватись для

розробки більш ефективного підходу до перевірки і забезпечувати можливість проведення політики регулювання й управління оплатою та продуктивністю праці.

Література

1. Аудит: підручник / Г.М.Давидов, І.Г.Давидов, Ю.Г.Давидов та ін.; за ред. Г.М.Давидова, М.В.Кужельного, - 2-ге вид., переробл. і доповн. – К. : Знання, 2009.- 495 с.
2. Баранов О. Удосконалення системи аудиту оплати праці: проблеми та шляхи вирішення / О. Баранов, С. Міклуха // Довідник економіста. - 2009. - № 10. - С. 50-55.
3. Ворона Ю. В. Удосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці / Ю. В. Ворона // Финансовые рынки и ценные бумаги. – 2009. – № 23. – С. 36–40.
4. Рогов К. Удосконалення організаційно-економічного механізму аудиту оплати праці / К. Рогов // Україна: аспекти праці. - 2009. - № 3. - С. 12-15.

Паталаха О.І., ст. гр. ФК-10-1
Кіровоградський національний технічний університет

ЕЛЕМЕНТИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі розвитку економіки, який характеризується високою швидкістю змін, нестабільністю та невизначеністю, для забезпечення безперервного процесу соціально-економічного розвитку кожне підприємство повинне прагнути до раціонального використання ресурсів, підвищення прибутковості виробництва, поліпшення якості продукції і задоволення соціальних потреб своїх працівників і населення території, на якій воно функціонує.

Економічний розвиток – процес функціонування та еволюції економічної системи в довготерміновому періоді, що відбувається під впливом економічних суперечностей, потреб та інтересів. Економічний розвиток характеризується зміною ринкової і виробничої кон'юнктури за тривалий період часу, впродовж якого значну роль відіграють інвестиційні, інноваційні, технічні й технологічні чинники розвитку економіки, а також чинники економічної власності та господарського механізму [1].

Економічний розвиток являє собою економічний процес, основними елементами якого є:

1) економічне зростання, що здійснюється внаслідок структурних змін в економіці і забезпечує збільшення валового внутрішнього продукту й доходу на душу населення;

2) економічний занепад.

Економічне зростання/скорочення - це поняття, які окреслюють кількісний, зовнішній аспект прояву розвитку/занепаду.

Становлення підприємницького сектора сьогодні вже не можна

пов'язати виключно з малим та середнім бізнесом. Досліджуючи цей сектор економіки, доцільно пов'язувати його виникнення і поширення з процесами ринкових трансформацій. Крім того, як головний структуротвірний елемент ринкового середовища, підприємництво вимагає створення і ефективного функціонування нових ринкових механізмів.

Оскільки необхідність фінансового забезпечення підприємницького сектора є основним чинником розвитку економіки, то формування дієвого фінансового механізму регулювання повинно сприяти становленню і розвитку інноваційної моделі економічного зростання України, реформуванню бюджетної та податкової систем і т. д., тобто ефективним реструктуризаційним змінам в економіці нашої держави.

У процесі діяльності підприємство схильне збалансовувати обсяги виробництва і реалізації. Тому використання показників рівнів виробничого і комерційного розвитку є слушним лише для підприємств, які тимчасово мають розбалансований характер виробництва і реалізації. У інших випадках вони є недоцільними.

Введення таких понять як нормативні річна доходопродуктивність і нормативна балансова прибуткопродуктивність є технократичною грою, яка не має економічного змісту.

У сучасному ринковому середовищі ефективність діяльності підприємства та його розвиток визначаються здатністю відповідати зростаючим вимогам суспільства, забезпечення чого здійснюється в межах реалізації відповідної стратегії. При цьому враховуються характеристики підприємства як системи, що впливають на можливості до розвитку.

Таким чином, механізм державного регулювання економіки України повинен бути певним симбіозом форм державного регулювання, що мають стимулюючий характер. Йдучи шляхом розвитку внутрішнього споживчого і внутрішнього інвестиційного ринку, можливим є досягнення усталеного економічного розвитку.

Динамічність зміни економічного середовища характеризується тим, що стратегічне управління підприємства само собою не є чинником успіху, не гарантує виживання та успішного розвитку. Успіх притаманний тим підприємствам, чії стратегії орієнтовано на активне використання ресурсного потенціалу для змін зовнішнього оточення, а не просто пристосування до цих змін у ньому.

Управління підприємством в умовах кризи має трохи інший вигляд. Його особливістю є та обставина, що опиратися треба лише на власні ресурси. Зауважимо, що створення резервного фонду є одним із найголовніших пунктів фінансового планування. Розмір подібного фонду встановлюється в межах дворічного забезпечення підприємства в умовах повної відсутності доходів ззовні.

Стратегічне планування в умовах кризи відіграє першорядну роль. В умовах динамічно змінюваного середовища воно є найважливішим чинником стійкості й розвитку підприємства. Ефективність стратегії визначається відповідними внутрішніми параметрами підприємства, його положенням на ринку й, у цілому, у зовнішньому середовищі. Виділяючи слабкі місця, слід спрямовувати всі сили на їхнє усунення.

Скорочення витрат на оплату праці виступає альтернативою скороченням. Слід розробити бонусні схеми для персоналу компанії й мотивувати його на зниження витрат. За основу може бути прийнята схема, при якій частина зекономлених витрат виплачується співробітникам. У цьому випадку сумлінні й професійно грамотні співробітники зароблять більше, а несумлінні після закінчення часу, не одержуючи звичної оплати, будуть змушені звільнитися. Це приведе до оздоровлення колективу й підвищить активність і продуктивність співробітників, що залишилися.

Отже, оскільки розвиток підприємства неможливий без порушення рівноваги системи, то в кризові періоди часто саме наявний потенціал (виробничий, технологічний, науково-технічний, кадровий) розглядається як основний чинник забезпечення життєдіяльності підприємства та визначення його можливостей.

Література

1. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т. 1. / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр “Академія”, 2000. – 864 с.

Пешехонов О.Д., магістрант гр. ЕК-11МБ
Кіровоградський національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ АКТИВНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток ринкових відносин в Україні приводить до відповідальності та самостійності підприємств й інших суб'єктів ринку у розробленні та ухваленні управлінських рішень. Їх ефективність значною мірою залежить від об'єктивної, своєчасної та всебічної оцінки фінансового стану підприємства загалом і ділової активності зокрема. Питання управління діловою активністю не залишаються поза увагою науковців, проте вони розроблені ще недостатньо.

За сучасних умов суттєвого розширення прав підприємств у галузі фінансово-економічної діяльності значно зростає роль своєчасного та якісного аналізу ділової активності — основи, на якій ґрунтуються оптимальні рішення про обсяги майна підприємства та раціональність його використання.

"Ділова активність" доволі широке поняття й охоплює практично всі аспекти роботи підприємства. Дослідження розробок науковців щодо трактування поняття "ділова активність" підприємства свідчить про їхнє розмаїття й неузгодженість. Теорія і практика поки що не виробили системи чітких і визначених показників для характеристики ділової активності. [1, с.172]

Проблема визначення сутності та змісту ділової активності підприємств ускладнюється тим, що різні суб'єкти, які мають безпосереднє відношення до конкретного підприємства, можуть входити до її оцінки.

За економічним змістом ділову активність підприємств можна розглядати як у широкому, так і вузькому значенні. У широкому розумінні вона означає весь спектр зусиль підприємства, спрямованих на просування на ринках продукції, праці, капіталу [2, с.225].

Тому для підвищення ділової активності керівники підприємств повинні докладати максимум зусиль для поліпшення договірної роботи, умов бізнесу, розширення інформаційного поля. У вузькому розумінні, тобто при аналізі фінансово-господарської діяльності, ділова активність підприємства означає його виробничу й комерційну діяльність.

Інакше кажучи, виділяють ділову активність підприємств щодо мобілізації внутрішніх ресурсів економічного зростання та активність у зовнішньому економічному середовищі. Внутрішня активність виражається у зростанні економічного потенціалу підприємств чи підвищенні ефективності його використання. Активність підприємства у зовнішньому економічному середовищі оцінюється сукупністю кількісних та якісних параметрів, таких як частка ринку підприємства, обсяги поставок на експорт, динаміка фондової активності, імідж підприємства, його соціальна й природоохоронна активність тощо [3, с.198].

Ділова активність проявляється в динамічності розвитку підприємства, швидкості обороту засобів підприємства. Критеріями ділової активності є рівень ефективності використання ресурсів підприємства, стійкість економічного зростання, ступінь виконання завдання за основними показниками господарської діяльності тощо. Але таке визначення є розмитим і не розкриває сутності ділової активності [4, с.354].

З наведеного, далеко не повного спектра думок щодо сутності поняття "ділова активність", можна синтезувати єдине визначення, яке має увібрати в себе раціональне зерно кожного з наведених варіантів.

Таким чином, ділова активність — це складна, інтегрована за багатьма показниками характеристика бізнес-середовища підприємства, яка визначає його стан на ринку, забезпеченість та

ефективність використання усіх видів ресурсів та результати господарювання. Можливо, абсолютно точним назвати це визначення не можна, однак воно втілює комплексний підхід до висвітлення даного поняття, є універсальним і всебічно висвітлює економічну ефективність ділової активності підприємства.

Багато авторів працюють над дослідженням цієї проблеми. Однак необхідно зауважити, що єдиної методики оцінки ділової активності підприємств України поки що нема.

Результативність та економічна доцільність функціонування підприємства оцінюється не лише абсолютними, а й відносними показниками, до числа яких належить система показників рентабельності. Пропонується для оцінки ділової активності й ефективності функціонування підприємства також використовувати співвідношення темпів зміни прибутку, обсягу реалізації, суми активів (капіталу), показники ефективності використання виробничих ресурсів (загальна фондовіддача основних виробничих фондів, продуктивність праці, фондоозброєність, оборотність обігових коштів) та коефіцієнт стійкості економічного зростання підприємства" [5, с.112].

Заслуговує на увагу думка про доцільність визначення індексу ділової активності, який характеризує ефективність підприємницької діяльності й обчислюється як добуток оборотності обігового капіталу за аналізований період на рентабельність основної діяльності. Оцінку ділової активності слід проводити за якісними та кількісними показниками і пропонується для її аналізу використовувати 18 показників [6, с.243].

Оцінюючи динаміку основних показників ділової активності, необхідно зіставити темпи їхньої зміни. Оптимальним є наступне співвідношення, що базується на їхньому взаємозв'язку:

$$T^{PB} \triangleright T^{QP} \triangleright T^B \triangleright 100\% ,$$

де T^{PB} ; T^{QP} ; T^B - відповідно темпи зміни балансового прибутку, обсягу реалізації, суми активів (капіталу).

Дане співвідношення означає, що: по-перше, прибуток збільшується більш високими темпами, ніж обсяг продажів продукції, що свідчить про відносне зниження витрат виробництва і обігу; по-друге, обсяг продажів зростає більш високими темпами, ніж активи (капітал) підприємства, тобто ресурси підприємства використовуються більш ефективно; і нарешті, по-третє, економічний потенціал підприємства зростає у порівнянні з попереднім періодом.

Розглянуте співвідношення у світовій практиці одержало назву "золоте правило економіки підприємства". Однак, якщо діяльність підприємства вимагає значного вкладення засобів (капіталу), що можуть окупитися, і принести вигоду лише у більш-менш тривалій

перспективі, то ймовірно відхилення від цього "золотого правила" не слід розглядати як негативні [7, с. 104].

Показники ділової активності доцільно розділити на два рівні: ключові показники (для експрес-аналізу) і додаткові (для поглибленого аналізу). Ключовими показниками є: коефіцієнт стійкості економічного зростання, коефіцієнт оборотності оборотних активів, коефіцієнт оборотності власного капіталу, коефіцієнт ділової активності, тривалість фінансового циклу.

Основними напрямками зростання ділової активності, залежно від призначення продукції підприємства, є забезпечення в необхідних обсягах високоякісною сировиною, оновлення матеріально-технічної бази, підвищення конкурентоспроможності виробів, пошук нових ринків збуту.

Література

1. Экономический анализ: ситуации, тесты, примеры, задачи, выбор оптимальных решений, финансовое прогнозирование: учеб. пособие / Под ред. М.И.Баканова. – М.: Финансы и статистика. 2000. – 656 с.
2. Павловська О.В., Питуляк Н.М. Фінансовий аналіз: навч.-метод. пос. – К.: КНЕУ. 2002. – 388 с.
3. Крамаренко Г.О. Фінансовий аналіз і планування. – К.: Центр навчальної літератури. 2003. – 224 с.
4. Економічний аналіз: Навчальний посібник. За ред. проф. Ф.Ф.Бутинця. – Житомир: ПП «Рута», 2003. – 680 с.
5. Крамаренко Г.О., Чорна О.Є. Фінансовий менеджмент: Підручник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2006. – 356 с.
6. Мец В.О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства: навч. посібн. – К.: Вища школа. 2003. – 278 с.
7. Шермет А.Д. Нагашев Е.В. Методика фінансового аналізу. – К.: КНЕУ, 2003. – 207 с.

Пилипенко Н., ст. гр. ЕП-08

Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Молодіжний сегмент ринку праці - найбільш проблемна частка загальнонаціонального ринку праці. Пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців посилюють напруження на ринку праці. Недостатня увага з боку держави до таких проблем, відсутність системної програми регулювання, законодавча нерегульованість можуть стати підґрунтям для соціальних та політичних потрясінь. Ці

питання актуальні для багатьох країн.

Так, нині в європейських країнах склалася критична ситуація на ринку праці, коли доводиться балансувати між задоволенням попиту співвітчизників на працю та економічною доцільністю залучення дешевшої робочої сили іноземних мігрантів.

Проблематика працевлаштування та зайнятості молоді давно є предметом дослідження учених (економістів, демографів, психологів, соціологів), перебуває у фокусі уваги журналістів, представників державних установ та неурядових організацій. Водночас суспільно-економічні трансформації часів незалежності України, швидкість світових глобалізаційних тенденцій призводять до загострення ситуації на ринках праці усіх рівнів та сегментів, спонукають до динамічного аналізу ситуації та пошуків оптимальних рішень. Соціально-економічні аспекти праці та зайнятості, зовнішніх трудових міграцій в межах національного, регіональних та локальних ринків праці висвітлені в роботах: Д.Л. Богині, В.В. Онікієнка, Е.М. Лібанової, О.А. Грیشнової, М.В. Семикіної та багатьох інших вітчизняних науковців.

Покликанням молоді є формування майбутнього української держави, її розбудови, зміцнення, виведення на передові економічні, наукові, культурні рубежі. Але зараз молоді люди потребують допомоги і підтримки, аби отримати професію і освіту, влаштуватися на роботу, створити міцну забезпечену сім'ю. Однак, актуальність проблеми характеризують, зокрема, такі цифри, що на сьогодні приблизно половина безробітних - молоді люди віком до 30 років, а рівень безробіття серед молоді є значно вищий, ніж серед інших вікових категорій. Соціальне значення працевлаштування молоді ставить проблему молодіжного безробіття на одне з перших місць у державній молодіжній політиці. Безробіття це неминучий атрибут ринкової економіки.

Переважна більшість молодих людей, котрі виходять на ринок праці, є недавніми випускниками навчальних закладів різного рівня акредитації. Щороку навчальні заклади випускають молодих спеціалістів, переважна більшість з яких залишаються з проблемою працевлаштування віч-на-віч. Тому одним з найважливіших завдань роботи з молоддю є сприяння працевлаштуванню випускників.

Важливою проблемою на сьогоднішній день є відсутність державного прогнозування потреб економіки у спеціалістах з вищою освітою. Тому й виникають на ринку праці диспропорції попиту й пропозиції дипломованих фахівців.

Роботодавці не хочуть брати на роботу початківців, мотивуючи це відсутністю у них досвіду. Але ж де його набути, якщо немає можливості отримати роботу? Аби збалансувати попит і пропозицію

на ринку праці, слід чітко прогнозувати: скільки, для кого і де готувати кадри. Такі передбачення мають стати невід'ємною частиною макроекономічного прогнозу розвитку галузей.

Основним заходом зі сприяння працевлаштуванню молоді є відпрацювання порядку надання профорієнтаційних та профдіагностичних послуг як в навчальних закладах різного рівня, так і в центрах зайнятості та громадських організаціях. Актуальним залишається й проведення перенавчання, оскільки молодь є більш відкритою до освоєння нової спеціальності. Причому перенавчання повинно проводитися тільки після аналізу кон'юнктури ринку праці та професійної придатності молоді людини.

Проблеми зайнятості молоді (зокрема випускників навчальних закладів), яка становить третину загальної чисельності незайнятих громадян, що перебувають на обліку в державній службі зайнятості, регулюються відповідно до положень законів України "Про зайнятість населення" та "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" шляхом: надання випускникам навчальних закладів першого робочого місця у межах державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників і спеціалістів; бронювання на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форми власності з чисельністю понад 20 чоловік, до 5 відсотків загальної кількості робочих місць за робітничими професіями для молоді, яка закінчила загальноосвітні, професійно-технічні навчальні заклади, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби та якій надається перше робоче місце, адресного бронювання на підприємствах робочих місць для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування; створення маркетингових служб навчальних закладів з метою сприяння працевлаштуванню випускників і т.д.

Держава поки що неспроможна вирішувати всі проблеми самотужки. Тому всім громадським об'єднанням варто працювати над цими питаннями та проблемами і шукати ефективні форми їх вирішення і лише створивши в Україні сприятливе підприємницьке середовище ми вирішимо багато важливих проблем, у тому числі і для розвитку економічної активності молоді, та реалізації свого трудового потенціалу.

Отже, основними заходами, які повинні проводитися для зменшення безробіття серед молоді, мають бути агітаційна та просвітницька роботи. Вважаю, що, необхідно:

1. Створити молодіжну біржу праці.
2. Проводити дослідження з метою визначення спеціальностей, професійних навиків та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники. Враховувати результати цих досліджень у навчальних

програмах. До проведення даних досліджень можуть залучалися соціологічні лабораторії вищих навчальних закладів.

3. Включити до навчальних програм обов'язкове стажування студентів останніх курсів на підприємствах, в установах та організаціях для набуття випускниками практичного досвіду роботи. Розробити механізм пропагування серед студентів та учнів роботи за сумісництвом у вільний від навчання час та організацію експериментальних підприємств у навчальних закладах.

4. Проводити навчання з техніки пошуку роботи та розповсюдження матеріалів щодо проблем зайнятості, розширення інформаційного поля про стан на локальному ринку праці, потенційних роботодавців тощо з метою створення умов для самовизначення особи.

5. Проводити інформативні й навчальні семінари та тренінги щодо можливостей працевлаштування, активізації власних зусиль у вирішенні проблем зайнятості та підвищенні самооцінки.

6. Запровадити в програмах навчальних закладів курси з техніки пошуку роботи та факультативні заняття з організації власної справи.

7. Проводити координацію міжнародної діяльності: в частині обміну студентами з метою стажування, виконання волонтерських та тимчасових робіт тощо.

Література

1. Косенко О. Я б в робітники пішов, хай мене навчать // Соціальний захист - 2004. - № 12.
2. Кравченко В.Л. Сучасні тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці України // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. - К., 2008. - Т.2. - С. 732-429.
3. Лесин Володимир. Працевлаштуванню молоді особливу увагу // Соціальний захист - 2003. - № 2.

Подеряко А.В., ст. гр. ФК-10-2
Кіровоградський національний технічний університет

БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ФІНАНСОВО- ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Глобальний економічний спад викликав глибоку й широкомасштабну економічну кризу. Україна знаходиться в числі країн, що найбільшою мірою постраждали через втрату робочих місць у галузях формального сектора економіки, орієнтованих, головним чином на експорт. Дослідження проблеми безробіття в Україні в сучасних умовах господарювання є досить актуальним. Особливої

уваги потребують питання щодо дотримання принципів гідної праці, гарантування соціального захисту, дотримання загальних прав людини в соціально-трудовій сфері, впорядкування міжнародних міграційних потоків.

Теоретичним підґрунтям дослідження проблеми безробіття можуть слугувати надбання світової економічної науки. Окремі аспекти безробіття, причини його виникнення та шляхи регулювання досліджували А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, А. Маршалл, Дж. М. Кейнс та інші. Безробіття як одна з найбільш актуальних проблем економіки привертає посилену увагу сучасних дослідників. Над проблематикою функціонування ринку праці працюють такі українські економісти як: Т.Черниш, О.Власенко, П.Нікіфоров, А.Вольська, В.Пиц, Г.Мамонова, О.Піжук, Н.Тілікіна, В.Ярошенко, Т.Панюк та ін.

Метою роботи є дослідження основних проблем та наслідків безробіття в Україні, а також визначення напрямків подолання кризових явищ на ринку праці.

Сучасний стан розвитку економіки України характеризується трансформаційними процесами, позитивний результат таких перетворень не може бути досягнутий без виходу на якісно новий рівень кваліфікації робочої сили та її конкурентоспроможності. Система забезпеченості кадрами має гнучко реагувати на зміни потреб виробництва, що виявляються на ринку праці. Але відсутність комплексного системного підходу до потреб кадрового забезпечення виробничої сфери як на загальнодержавному, так і регіональному рівні призвели до зростання невідповідності між потребою у кваліфікованих кадрах і фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили. На сьогодні в Україні просліджується тенденція невідповідності кількості безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, кількості найнятих робітників, які скористалися послугами служби зайнятості, та потреби у робочій силі.

Стан ринку праці й тенденція до зростання числа безробітних свідчать про потребу прийняття термінових і радикальних заходів, необхідних для вирішення проблеми зайнятості та створення робочих місць. Наявна система допомоги безробітним не відповідає ситуації, яка склалася, і потребує докорінного реформування [1, с.7].

За даними Державної служби статистики рівень зареєстрованого безробіття в Україні до кінця лютого 2011 року становив 2,2% населення працездатного віку. Водночас експерти кажуть, що реальне безробіття - значно вище. За даними Державної служби зайнятості, до кінця лютого зареєстровано 616,7 тис безробітних, зокрема 324,9 тис жінок. Серед безробітних 342,3 тис людей - міське населення. Допомогу з безробіття в лютому отримали 466,3 тис людей. Середній її розмір становив 826,14 грн (місяцем раніше відповідно 447,9 тис

людей по 814,02 грн). Наприкінці лютого на обліку в Держслужбі зайнятості перебувало 635,6 тис людей за потреби підприємств в працівниках на заміщення вільних робочих місць і вакантних посад - 79,2 тис людей (місяцем раніше - відповідно 610,3 тис і 68,5 тис). В той же час навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантні посади) в лютому становило 87 людей (у січні - 89).

Безробіття не може бути доцільним ні в економічному, ні в соціальному плані, оскільки його зростання створює цілий комплекс проблем: скорочується купівельна спроможність населення, бюджет втрачає платників податків, підприємство - персонал. Зростають ризик соціального напруження, додаткові витрати на підтримку безробітних.

Основними напрямками вирішення проблеми безробіття в Україні, на наш погляд, можуть бути:

- стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу;
- підтримка ліквідності проектів з будівництва комерційної нерухомості, які у випадку різкого скорочення джерел фінансування змушені будуть звільняти тисячі робітників;
- відповідність держзамовлення на підготовку спеціалістів у відповідності із реальним станом попиту на робочу силу;
- надання податкових кредитів підприємствам за кожне нове створене робоче місце;
- розширення обсягів субсидування створення нових робочих місць;
- використання страхування на випадок безробіття для субсидування підприємств, які пропонують професійне навчання для внутрішньофірмового
 - повторного прийому на роботу;
 - преміювання підприємств, які сплачували страхові внески протягом більше, ніж двох років, без звільнень робітників;
 - збільшення терміну та обсягу виплат допомоги по безробіттю;
 - надання допомоги по безробіттю працівникам з тимчасовою зайнятістю;
 - впровадження додаткової системи соціального забезпечення для службовців, метою якого є прив'язка гарантії зайнятості до подальшої кваліфікації;
 - збільшення фінансування заходів щодо надання ефективної підтримки пошуку робочих місць безробітними;
 - проведення щотижневого моніторингу працівників звільнених у зв'язку з ліквідацією підприємств та організацій або скороченням чисельності чи штату працівників, а також неповної зайнятості працівників;
 - збільшення державного фінансування програм професійного

навчання;

– надання податкових пільг для підприємств з високою часткою зайнятого сільського населення;

Отже, проблеми безробіття в Україні вимагають від держави, регіональних органів управління завчасної розробки та реалізації соціальних гарантій у сфері зайнятості населення працездатного віку. Високий рівень безробіття – це проблема, яку потрібно вирішувати і яка потребує глибокого наукового аналізу та вироблення на цій основі практичних рекомендацій, які можуть використовуватися для розробки і реалізації ефективної соціально-економічної політики, направленої на забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення країни, зменшення рівня безробіття до мінімального соціально-допустимого рівня.

Література

1. Зайнятість: випробування кризою // Урядовий кур'єр. – 2010. – №4 (26 січня). – с. 6.
2. Гальків Л.І. / Втрати людського капіталу України: чинник безробіття // Економіка і регіони. – 2009. – №2. – с. 110-113.
3. Піжук О.І. / Прогнозування росту жіночого безробіття в умовах фінансово-економічної кризи на основі економетричних моделей // Економіка та держава. – 2009. – №9. – с. 35-36.
4. Черниш Т., Власенко О. Сутність та особливості довготривалого безробіття в Україні // Економіст. – 2005.- №11.- С. 8-12.
5. Нікіфоров П.О., Вольська А.О. Фінансово-економічні аспекти розвитку ринку праці та боротьби з безробіттям // Фінанси України. – 2008. - №10. – с. 22-30.

Подеряко А.В., ст. гр. ФК-10-2
Кіровоградський національний технічний університет

АКТИВІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ЛІЗИНГОВИХ ПОСЛУГ ПІДПРИЄМСТВАМИ

В умовах розгортання ринкових відносин в українській економіці посилюється роль механізму залучення інвестиційних коштів з метою підтримки вітчизняного промислового виробництва на конкурентному рівні. На сьогодні актуальною проблемою підприємств незалежно від форми власності є пошук прийнятних шляхів інвестування в розвиток підприємств. Серед нетрадиційних форм фінансування відтворювальних процесів виробництва окреме місце посідає лізинг, який відкриває нові можливості для вирішення проблеми оновлення основного капіталу.

Лізинг на сьогодні є ефективною формою залучення інвестицій та відтворення основних фондів для підприємств. Даний вид послуг, на відміну від банківського фінансового забезпечення, спрямований на

розв'язання проблем нестачі капіталу та проблем його ліквідності. У світі ця форма інвестування основного капіталу посідає друге місце після банківського кредиту.

Мета дослідження полягає у висвітленні проблем застосування лізингу промисловими підприємствами та напрямків удосконалення широкого застосування лізингових операцій в економіці України.

Ринок лізингових послуг в Україні перебуває в стадії розвитку. Це пояснюється відсутністю досвіду лізингових відносин між суб'єктами ринку та державної програми розвитку лізингу, недостатньою розробленістю методології та практики обліку і контролю лізингу на промислових підприємствах України.

Загальна потреба в інвестиціях на оновлення основного капіталу підприємствами України на початок 2009 р. складала щонайменше \$172 млрд. Розвиток лізингових послуг здатен активізувати інноваційно-інвестиційну діяльність підприємств. Потенційна ємкість ринку лізингових послуг в Україні за оцінкою фахівців Світового банку складає біля 12-15 млрд. дол. США. За оцінками вітчизняних експертів, потреба в лізингу для оновлення основних фондів підприємств країни в 70 разів перевищує його наявний обсяг. Станом на 01.01.2009 року кількість лізингових компаній в Україні становила 34, а кількість потенційних суб'єктів ринку, які мають право займатися лізинговою діяльністю – 132.

Лізинг є одним з економічно-привабливих способів інвестування у відновлення основних фондів промислових підприємств. Зростання популярності лізингу зумовлене тим, що створюються вигоди для всіх учасників угод.

Привабливість лізингу пояснюється тим, що виробники мають можливість розширити ринки збуту й отримати прибуток, а споживачі — зберегти власні кошти і користуватися, а в майбутньому придбати за залишковою вартістю, нову, високопродуктивну й дорогу техніку.

Підприємства можуть залучати додатковий капітал на умовах оперативного або фінансового лізингу. Фінансовий – дає змогу створити ефективні фінансові схеми. Найбільшою його перевагою перед іншими формами залучення позичкових коштів є можливість уникнення лізингоотримувачами великих фінансових навантажень на економіку у перші роки дії лізингової угоди.

Узагальнюючим показником ефективності лізингу, який об'єднує економічні інтереси усіх сторін угоди, є лізинговий платіж. Його розмір головним чином залежить від схеми здійснення лізингової операції, яка визначає склад учасників угоди. Вона прямо пов'язана з витратами лізингоотримувача: чим більше посередників, тим вищою є вартість лізингу.

Перевагами для лізингоодержувача є: здатність швидко поновлювати основні виробничі фонди (особливо їхню активну частину) без значних

одноразових грошових витрат і на цій основі підвищувати конкурентоздатність своєї продукції; здійснення лізингових платежів з прибутку, отриманого від експлуатації устаткування; підприємство має змогу розробити зручний і гнучкий графік внесення лізингових платежів; усунення неминучих витрат, що впливають з володіння морально застарілим устаткуванням; відсутність проблем кредитних гарантій чи застави, які виникають при звичайному кредиті; можливість апробації принципово нового коштовного обладнання з метою зменшення ризику придбання устаткування, що не відповідає умовам його експлуатації; відсутність амортизаційних відрахувань у зв'язку з тим, що орендоване майно не відбивається в бухгалтерському балансі; можливість розглядати орендні платежі як поточні витрати і зараховувати їх до собівартості продукції.

Проблемами, що гальмують цей розвиток є: недостатній обсяг власних коштів лізингових компаній; відсутність податкових пільг для стимулювання ринку лізингових послуг; невідповідність юридичних прав при укладанні договорів фінансового лізингу на вітчизняному ринку міжнародним стандартам; уповільнений вихід з кризи банківської системи, що робить проблематичним використання довгострокових кредитів у лізингових угодах; нестабільність економіки, що відлякує потенційні іноземні лізингові компанії.

Аналізуючи вітчизняний ринок лізингу, треба відзначити його активізацію, але обсяги здійснення лізингових операцій залишаються у декілька разів нижчими за аналогічні показники західних країн. Для успішного розвитку лізингу в Україні доцільно провести комплекс заходів з реформування податкового законодавства, встановлення норм пришвидшеної амортизації, урізноманітнення джерел фінансування лізингових операцій тощо.

Отже, ринок лізингових послуг потребує особливої уваги, оскільки це не лише засіб стимулювання реалізації нової техніки, пришвидшення оновлення матеріально-технічної бази, а й інтенсифікація розвитку національної економіки в цілому, підвищення її якісного рівня.

Попруга П.В., ст. гр. ІМ-08-1
Кіровоградський Національний Технічний Університет

ВІД АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «Р. І Т. ЕЛЬВОРТІ» ДО «ЧЕРВОНОЇ ЗІРКИ». УРОКИ МИНУЛОГО

Створене в Єлисаветграді в 1908 р. товариство «Р. і Т. Ельворті», підданих Великобританії, зазнало серйозних змін в зв'язку з революцією 1917 р.

В економічному плані 1917 р. був для підприємства Ельворті важким, але не катастрофічним: фінансовий звіт за 1917 р. в порівнянні з 1916 р. зменшився вдвічі. Та все ж таки формування прибутку говорить про збереження ефективності виробництва навіть в умовах падіння купівельної спроможності населення й уряду, зростання інфляції, витрат на зарплатню та матеріали, а також деботорські заборгованості.

Впродовж усього 1917 року Правління Товариства навіть було спроможним видавати позики робітникам на придбання будівельних матеріалів, оплачувати лікування робітників.

В другій половині 1917 р., через наростання кризи неплатежів, загострилася ситуація з найприбутковішим на той час видом діяльності фірми - військовими замовленнями. Одночасно поглибилася й політична криза.

Наприкінці 1917 - на початку 1918 р. питання розрахунків за військові замовлення хоча й було гострим, але не виглядало безнадійним. Так до кінця 1918 р. це питання так і не було вирішене. Пізніше всілякі спроби законного чи політичного вирішення фінансових проблем були приречені на поразку через загострення військової боротьби, остаточну втрату елементів стабільності й керованості процесів функціонування органів влади на території України, а також через втрату вартості цих боргів через інфляцію.

В січні 1918 р. Правління Акціонерного Товариства вирішило взяти основний курс на повернення до випуску сільськогосподарських машин: сівалок, молотарок, приводів і жаток-самоскидок. Треба було докласти всіх зусиль до здійснення якомога більшого продажу цієї техніки сільським хазяям і кооперативам. Оскільки матеріали швидко дорожчали.

Невдовзі, 30 жовтня 1918 р., Правління повідомило відділення, що на заводі всілякі роботи припинялися на невизначений термін. Імовірно, причиною цього були складнощі з постачанням матеріалів, необхідних виробництву

Продаж техніки продовжувався і в надзвичайно складному 1919 р.; зрозуміло, реалізовували переважно раніше вироблені машини. В січні-листопаді 1919 р. торгівля велася в Софіївці, Умані, Новоукраїнці та Новомиргороді.

Із-за зміни влади в Єлисаветграді в 1919 р. процес керування Акціонерним Товариством Р. і Т. Ельворті надзвичайно ускладнився. Загальні збори не відбувалися (менше 1/5 кількості акцій). Зросла інфляція, зарплатні та цін, збитки від казенних військових замовлень і стан руїни в країні.

Новий склад правління намагався вирішити насамперед проблему фінансування виробництва та виплат зарплатні. Правління звернулося

до Міністерства Торгівлі та Промисловості, Міністерства Праці з проханням видати довготермінову позику в 5-6 мільйонів рублів мінімум на три роки на розгортання виробництва, оскільки обігових коштів фірма не мала. Правління зазначило, що від цього залежало забезпечення працею 2100 робітників і справа виробництва продукції, важливої для всієї держави.

Органи радянської влади прийняли відповідне рішення про видачу заводоуправлінню Ельворті позики в сумі 22333 рублі під заставу підприємства. Позики переважно йшли на виплату зарплатні, та оскільки реалізація продукції відбувалася повільно.

Поступово в Україні розпочалося відновлення виробництва й торгівельна активність, але в дуже обмежених масштабах: так, завод Ельворті отримав замовлення на молотарки на суму більше 2 млн. рублів із 50%-м авансуванням, але не зміг виконати це замовлення повністю.

17 квітня 1919 р. до дії знову вступив декрет про порядок націоналізації всіх машинобудівних заводів, і 20 квітня 1920 р. Рада Народного Господарства УРСР надіслала Правлінню Акціонерного Товариства Р. і Т. Ельворті листа за № 629, в якому пропонувала передати повноваження знов обраному й 19 березня 1920 р. затвердженому Ревкомом заводоуправлінню у складі І. Добровольського, А. Панкіна та Ф. Енгеля. При цьому членам Правління пропонувалося продовжити роботу зі збереженням зарплатні та прийняти заходи до складання балансу на 1 травня поточного року.

Символічним актом, що остаточно поставив крапку на історії Акціонерного Товариства Р. і Т. Ельворті в Єлисаветграді, можна вважати документально засвідчене відкриття сейфу. В ньому було знайдено патентну документацію, дві акції Товариства на ім'я Р. Ельворті, свідоцтва на право використання товарного знаку, інші документи. З 1 квітня 1922 р. підприємство офіційно стало йменуватися Третім сільськогосподарським машинобудівним заводом Укртрестсільмашу, а з 17 листопада 1922 р. за рішенням Єлисаветградської повітової Ради стало носити ім'я "Червона Зірка". У серпні 1923 р. сівалки та молотарки "Червоної Зірки" експонувалися на Всеросійській промисловій виставці (Москва) та отримали нагороду - Атестат Центрального Виконавчого Комітету СРСР. Наприкінці 1924 р. завод досяг довоєнного рівня виробництва.

Нащадки Ельворті порушували справу про повернення прав на майно або компенсацію втрат, але безрезультатно.

Майно заводу було в цілому збережено, що говорить про свідомість співробітників і робітників, які не допустили його розкрадання. Вже в 1920-1921 рр. виробництво відновилося в нових економічних умовах.

Підприємство швидко стало монополістом у виробництві сівалок і зберегло цей статус як у довоєнний період, так і після Другої світової війни, коли взагалі стало визнаним найбільшим виробником та імпортером сівалок у Європі. Кількість працівників у виробничому об'єднанні "Червона Зірка" в 1980 роки сягала майже 11 тис. чоловік, до початку 1990-х років об'єднання зберігало позиції успішного флагмана кіровоградської індустрії. Нові процеси в економіці України болуче вдарили по гіганту-монополісту, економічна політика "Червоної Зірки", що включала акціонування (вдруге за історію фірми), виявилася, на жаль, неефективною і призвела до обвального падіння рівня виробництва, незайнятості штату в з середини і до кінця 1990-х років. Ситуація виглядала дуже подібною до тієї, що склалася у 1918 -1920 роках.

Мабуть, шляхи виходу слід шукати вивчивши досвід минулого. Сучасна економіка вимагає від підприємства рис, притаманних Акціонерному Товариству Р. і Т. Ельворті в 1910-х роках: гнучкості, широкого асортименту товарів, швидкого переходу на нову продукцію, постійного інженерного пошуку, конкурентоспроможності, цілеспрямованої маркетингової політики та стимулювання інтересу робітника до забезпечення якісного, ефективного виробництва.

Література

1. Іноземні підприємці в Україні (за документами Меморіального архіву Роберта Ельворті) / Упорядник П. Босий. – Кіровоград: Litteza (видавництво Соціально-педагогічного інституту Педагогічна Академія), 1991 – 184 с.
2. www.Library.kr.ua/elib/bosiyP/album.html
- Роберт Пірс Ельворті, Кіровоград, 2012

Посипайко Л. Ю., ст. гр. ОА-10
Кіровоградський національний технічний університет

БІДНІСТЬ В УКРАЇНІ: ТЕНДЕНЦІЇ, ФАКТОРИ, ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ

Актуальність обраної теми полягає в тому, що безробіття та бідність віддзеркалюють соціально-економічний розвиток країни, соціальну напруженість в суспільстві і постають в ієрархії загроз національної безпеки першим і основним джерелом соціальної нестабільності.

Метою роботи є дослідження соціальної диференціації населення, факторів, які визначають бідність; обґрунтування заходів щодо подолання бідності та соціальної поляризації населення.

Дослідженню проблем подолання бідності приділяється значна увага як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями: Е.М. Лібановою, Т.В. Новиковою, Л.М. Овчаровою, Б.Й. Пасхавером, О.У. Хомрою та ін.

В Україні бідність зумовлена трансформаційними процесами. Перехід від збанкрутілої командно-адміністративної системи до ринкової економіки супроводжувався падінням виробництва, яке в своїй основі було неконкурентним і неефективним. Модель трансформації виявилась глибоко деструктивною, а запропоновані реформи здійснювались ціною соціальних втрат та стрімким зростанням бідності.

Світовий досвід свідчить про те, що у часи економічних та політичних криз проблема бідності надзвичайно загострюється та часто здатна досягти масштабів соціальної катастрофи. Економічні негаразди неминуче призводять до зниження рівня доходів населення та зростання частки бідних.

В програмі „Цілями розвитку тисячоліття” одним із завдань щодо подолання бідності в Україні визначено зменшення вдвічі (до 2015 р.) питомої ваги населення вартість добового споживання якого не перевищує 4,3 дол. США за паритетом купівельної спроможності.

В Україні сформована специфічна форма бідності: бідність формується на фоні відносно динамічного розвитку, достатнього рівня забезпеченості людськими і природними ресурсами, низького рівня безробіття. Пояснити такий феномен можна структурними диспропорціями розподілу отриманих доходів між різними категоріями населення, зубожінням середньостатистичного українця, диспропорціями в інституційній сфері та недостатньою ефективністю регулювання зайнятості та ринку праці.

Сучасні зміни в системі суспільно-економічних відносин в Україні зумовлюють глибинну та масштабну трансформацію всієї системи розподільчих відносин і формування доходів населення. Зростання їхньої диференціації – це одна з основних тенденцій у зміні рівня життя громадян за роки незалежності.

Поглиблення соціальної нерівності в суспільстві матиме негативні наслідки для розвитку економіки, що загострюватимуться з активізацією глобалізаційних процесів. Нерівномірний розподіл доходів заважає нормальному функціонуванню економіки, а соціальна нерівність породжує нестабільність в суспільстві.

Величина прожиткового мінімуму повинна відображати такий мінімальний дохід, гарантований державою, який би давав змогу забезпечувати працівникам середній рівень життя, нормальні умови для відтворення робочої сили та її розвитку. В Україні прожитковий мінімум використовується лише для загальних оцінок рівня життя.

Прожитковий мінімум повинен застосовуватися для встановлення розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, а також визначення інших параметрів соціальної допомоги.

Мінімальна заробітна плата повинна встановлюватися у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу [1, с. 87].

Специфічною ознакою ситуації в Україні стала бідність працюючого населення як наслідок низьких стандартів оплати праці. Хоча зі збільшення кількості працюючих осіб у домогосподарстві рівень бідності знижується, проте можемо констатувати, що сьогодні в країні зайнятість по-справжньому не захищає родину від бідності. Зайняті мають стабільне джерело доходу, але при цьому не мають можливості вести повноцінний спосіб життя.

У дослідженні проблематики бідності працюючого населення найбільш важливим лишається визначення чинників формування та поширення цього соціально-економічного явища серед осіб, зайнятих працею. У найбільш загальному вигляді їх можна об'єднати в такі групи факторів: економічні, соціально-економічні, соціальні, демографічні та ін. [2, с. 16].

В Україні спостерігається суттєва диференціація заробітної плати працівників за видами економічної діяльності, що дає певні підстави стверджувати про наявну галузеву бідність працюючого населення.

Різні види економічної діяльності мають різні адаптаційні можливості до умов ринкового середовища. Серед них є як самоокупні, так і дотаційні. Традиційно дотаційними галузями матеріального виробництва в Україні виступають сільське і лісове господарство, рибальство, а також бюджетні галузі – освіта. Культура і мистецтво, охорона здоров'я, наука.

На сьогодні в цих випадках економічної діяльності концентруються найменш оплачувані категорії населення, що сприяє формуванню трудової бідності працюючого населення.

Поряд із економічними, важливу роль у поширенні бідності працюючого населення відіграють соціально-економічні фактори – умови зайнятості та ситуація на ринку праці. Частка „працюючих бідних” зростає зі збільшенням серед зайнятих частки осіб, які перебувають в умовах вимушеної неповної зайнятості й мають відповідно низький рівень доходу від трудової діяльності. Окрім того, особи, зайняті в режимі вимушеної неповної зайнятості, частіше позбавлені додаткових виплат, наприклад, премій, різних субсидій, доплат за стаж роботи тощо. В Україні поширення вимушеної неповної зайнятості має тенденцію до зростання.

Суттєвим чинником бідності працюючого населення є також соціальні та демографічні чинники, вплив яких на поширення бідності

працюючого населення здійснюється, головним чином, через освітній рівень населення та склад сімей. Люди з вищою освітою менше піддаються ризику збідніння, ніж особи із середньою освітою або взагалі неосвічені.

Демографічні чинники необхідно розглядати як сукупність демографічних процесів, що формують специфічну статеву-вікову й соціально-демографічну структуру населення й ведуть до зміни частки тих його категорій, які за своїм соціально-демографічним статусом утворюють групу з обмеженими доходами [3, с. 113].

Подолання такого явища, як бідність, можливе через систему науково-обґрунтованих заходів державного рівня, а саме:

- удосконалити нормативно-правову базу соціальних стандартів шляхом поступового наближення її до європейського рівня та зміцнити працюючу мережу державних органів і недержавних структур, які забезпечують моніторинг і виконання цих стандартів;
- законодавством чітко визначити цільові соціальні виплати та категорії населення, які їх отримують;
- посилити державне регулювання процесів формування й розподілу доходів та зміцнення позицій середнього класу;
- розв'язати проблему оцінки збалансованості між купівельною спроможністю заробітної плати та зростанням цін;
- збільшення рівня як мінімальної заробітної плати, так і середньої заробітної плати в Україні, яка була, адекватною росту цін [4, с. 23].

Література

1. Гвелесіані А.Г. Диференціація грошових доходів населення: аналіз, прогноз та механізм регулювання: [монографія] / А.Г. Гвелесіані, 2008. – 155 с.
2. Ліанова Е.М. Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки. – 2008. - №2.
3. Демографічні чинники бідності (колективна монографія) / За ред. Е.М. Ліанової, 2009. – 184 с.
4. Мазурок П. Державні заходи щодо регулювання диференціації доходів населення і зниження бідності // Україна: аспекти праці. – 2010. – №6.

Посипайко Л.Ю., ст. гр. ОА-10

Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Актуальність обраної теми обумовлена необхідністю підвищення рівня розвитку сільського господарства України, виходу сільськогосподарських підприємств з кризи.

Мета даної роботи полягає у визначенні основних проблем функціонування сільськогосподарських підприємств країни та шляхів їх вирішення.

Проблеми підвищення ефективності функціонування аграрного сектору досліджували такі вчені, як В. Криворучко, П. Макаренко, М. Малік, В. Месель-Веселяк, О. Могильний, В. Муковіз, В. Рудьєв, П. Саблук, І. Червен, В. Шовкалюк, Б. Панасик, О. Шкільний, Д. Юданов та інші.

За результатами досліджень, основною проблемою політики у галузі АПК вважається система оподаткування для сільгоспвиробників. Уряд обкладає аграріїв податками замість того, щоб надавати підтримку. Крім того, протягом останніх років в Україні активно зменшився експорт, а на ринку переважали імпортовані товари, що зокрема й спричинило кризу споживання вітчизняних продуктів. Зниження попиту призвело до знищення низки аграрних підприємств практично в усіх регіонах країни. Поряд з цим в Україні спостерігається найбільше зростання цін на продовольство серед країн СНД. Це пояснюється збільшенням світових цін та збільшенням бюджетних виплат. Внаслідок невідповідності техніки і низької фондоозброєності праці, яка є в 3 рази менша, ніж в США, в Україні низька продуктивність праці. Вже багато десятиріч продуктивність праці в сільському господарстві України складає 20-25% рівня США. Наслідком низької ефективності сільськогосподарського виробництва є стан і характер повільних змін у виробничих відносинах, які стримують розвиток продуктивних сил, в тому числі і ресурсного потенціалу. Ще одним гальмівним явищем в аграрному секторі є те, що матеріально-технічне забезпечення країни практично не відповідає ринковим умовам. Особливо гостро постає проблема некерованості агротехсервісною службою в пікові періоди, коли забезпечення сільськогосподарського виробництва запасними частинами, ремонтними засобами, паливо-мастильними матеріалами, а також новою технікою стає винятково актуальним [2, с. 115].

Складними залишаються питання формування цін на продовольчі товари. Сьогодні на зростання споживчих цін на продукти харчування в Україні впливають переробна галузь, оптова та роздрібна торгівля, а не вартість сировини.

Таким чином, зменшення інвестицій, падіння виробництва в національному АПК і зменшення споживання вітчизняних продовольчих товарів є однією з важливих причин подальшої деградації та занепаду аграрного сектора України, зношення й руйнування його потенціалу, падіння ефективної родючості ґрунтів, зменшення вмісту в них гумусу і падіння врожайності навіть на високородючих чорноземах. Україна починає втрачати цю велику

конкурентну перевагу. Структурна розбалансованість і дефіцит окремих виробничих ресурсів, насамперед, матеріально-технічних й енергетичних, призводять до неефективного використання навіть того, що ще збереглося і функціонує. Внутрішній агропродовольчий ринок України постійно поповнюється продуктами харчування закордонного виробництва, які досить часто завозяться контрабандою, нерідко сумнівної якості, з понаднормативним вмістом шкідливих інгредієнтів та простроченим терміном зберігання, що негативно позначається на здоров'ї української нації. Все це переконливо свідчить: нашій державі вкрай необхідна національна агропродовольча доктрина [3, с. 207].

Першим заходом, який може позитивно вплинути на розвиток АПК України є поліпшення якості вітчизняної продукції та конкурентоспроможності. Таким чином необхідно удосконалювати систему техніко-технологічних і агротехнічних заходів виробництва продукції та її збуту, впроваджувати у виробництво нові енергозберігаючі технології вирощування, транспортування, зберігання, переробки й реалізації продукції; здійснювати належний контроль за якістю продукції на всіх етапах її виробництва і збуту, впроваджувати у виробництво нові високоврожайні сорти та гібриди сільськогосподарських культур і високопродуктивні породи.

Отже, в умовах конкуренції аграрні підприємства України зможуть успішно функціонувати лише тоді, коли постійно дбатимуть про поліпшення якості продукції та задоволення платоспроможного попиту споживачів.

Серед важливих чинників підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції є її собівартість, що вимагає зниження витрат на виробництво. Щоб агропромислове виробництво було беззбитковим і конкурентоспроможним необхідно поліпшувати матеріально-технічну базу суб'єктів господарювання, впроваджувати у виробництво енерго- й ресурсозберігаючі технології. Нині, в умовах ринкової економіки зможе конкурувати зі світовими аналогами лише високоякісна продукція, яка матиме низьку собівартість.

Щоб підвищити конкурентоспроможність вітчизняної продукції необхідно здійснити низку заходів. Зокрема, створити умови для стабілізації та нарощування виробництва сільськогосподарської продукції; накласти мораторій на імпорт продовольства; кошти, які використовуються для закупівлі сировини й матеріально-технічних ресурсів у інших країнах, спрямувати на інвестування власного товаровиробника; встановити суворий контроль за регулюванням економічного механізму господарювання в агропромисловому комплексі; встановити ціни на сільськогосподарську продукцію, які б не лише відшкодували понесені на її виробництво витрати, а й забезпечували б певну масу прибутку для розширеного відтворення;

впровадити державну підтримку всіх суб'єктів виробництва незалежно від форм господарювання; установити систему пільг для окремих видів сільськогосподарської продукції, зменшити податковий тиск на аграріїв; відновити інтеграційні процеси сільського господарства з переробними та торговими організаціями [1, с. 91].

Отже, найголовнішими чинниками підвищення конкурентоспроможності продукції є якість, собівартість і ціна реалізації продукції. Вони впливають на рівень конкурентоспроможності продукції, а тому повинні мати оптимальне економічно обгрунтоване співвідношення. Необхідно враховувати й чинники непрямой дії, такі як продуктивність праці, матеріально-технічне забезпечення, спеціалізація виробництва, економічна політика держави, оскільки вони також впливають на конкурентоспроможність продукції. При цьому без втручання держави при розв'язанні проблеми підвищення конкурентоспроможності виробництва сільськогосподарської продукції не обійтися.

Література

1. Кузьмін О.Є. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства: [підручник] / Кузьмін О.Є., Горбаль Н.І. - Львів: Компакт - ЛВ, 2006. - 304 с.
2. Маренич Т.Г. Трансформація та механізми економічного регулювання агроформувань: питання теорії, методології, практики. Монографія. Харків: ТОВ «ЕДЕНА», 2006. – 413 с.
3. Копистко О.В. Теоретичні основи конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств // Економіка АПК. - 2010. - №1. - 154 с.

Саравас В.О., магістрант гр. ЕП
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

НЕОБХІДНІСТЬ СОЦІАЛЬНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ МАРКЕТИНГУ

На ринку України, на жаль, все ще чимало компаній, які зосереджують свої зусилля на заходах штучного формування попиту. Вони майже не звертають увагу на потреби споживачів, адже маркетингові дослідження коштують дуже дорого і є ризик, що витрати на них будуть невиправданими. Ускладненість застосування ментально ближчої українцям соціально орієнтованої концепції маркетингу відносин зумовлена також потребою реорганізації не лише виробничо-збутової діяльності підприємства, а і його внутрішньої структури для зосередженості на споживачах як центральній фігурі маркетингу відносин.

Недоліки інструментального маркетингу, проблеми етичного

характеру, пов'язані з його застосуванням, розглянуті в роботах багатьох провідних зарубіжних (Х. Гронроос, Ф. Котлер, Ж.-Ж. Ламбен) та вітчизняних вчених (А.В. Войчак, В.В. Кардаш, А.Ф. Павленко, Т.О. Примак, І.Л. Решетнікова, А.О. Старостіна, О.Л. Канищенко, Н.В. Бутенко та інші).

Метою статті є висвітлення соціально-етичного аспекту масового використання в ринковій діяльності підприємств здобутків інструментального маркетингу та визначення причин його трансформації в маркетинг відносин.

Розквіт масового виробництва поставив перед виробниками складне завдання збуту та сприяв появі надлишку пропозиції.

На вітчизняному ринку товарів масового споживання домінує думка, що простіше сформувавши попит на існуючий товар, ніж виробити товар, потрібний споживачеві, тому виробники більшу увагу приділяють саме роботі по підготовці ринку до сприйняття нового товару, ніж пошуку його ідеї. Ф. Котлер, представляючи концепцію холистичного маркетингу, погоджується з Г. Карпентером стосовно того, що виграє на сучасному ринку не той, хто досліджує споживчий попит, а той, хто «... допомагає покупцям дізнатись, чого вони хочуть» [2, 51]. На практиці організація, яка вкладала суттєві кошти в розробку та виробництво товару-новинки, буде інтенсивно просувати його на ринок для відшкодування понесених витрат: інструментальний маркетинг передбачає інтенсифікацію збутової діяльності, переконання споживачів у необхідності регулярної заміни старих речей новими. Це призводить до масового виснаження людського потенціалу, підміни традиційних духовних цінностей матеріалістичними, формування хибних стереотипів. Саме це спричиняє необхідність соціальної орієнтації концепції маркетингу.

На відміну від операційного підходу, маркетингу відносин притаманна зосередженість на проблемах етичності маркетингової діяльності. У початковому варіанті він представлений як довгостроковий підхід у стратегії маркетингу послуг з акцентом на розвиток та підтримку тривалих взаємовигідних відносин із клієнтами [1]. Маркетинг відносин з'явився як протест проти традиційного маркетингу, у якому клієнти – це безликий натовп, який розділений на соціальні сегменти. Тривалий час вважалося, що застосування даної концепції, яка потребує персоналізації покупця і налагодження двостороннього зв'язку з ним, у сфері товарів масового споживання занадто ускладнене й потребує таких значних інвестицій, що їх відшкодування є нереальним. Але стрімкий розвиток гнучких виробничих систем, які дозволяють індивідуалізувати пропозицію з мінімальними додатковими інвестиціями, використати сучасні інформаційні технології, що мінімізують витрати на прямі зв'язки з

індивідуалізованим клієнтом, сприяв тотальному розширенню меж сприйняття маркетингу відносин. В сучасних умовах за допомогою Інтернету можна з'ясувати думку потенційних споживачів, забезпечуючи тим самим зворотній зв'язок. Це може стати ще одним кроком на шляху встановлення чесних та соціально-відповідальних взаємовідносин із споживачами, що неодмінно позитивно позначиться на репутації підприємства. На сьогодні даний підхід трансформувався в цілісну філософію для всіх сфер бізнесу і має ряд особливостей (табл. 1). Його відмінна риса – налагодження довготривалих взаємовигідних стосунків виробника зі споживачем, посередниками, постачальниками з врахуваннями інтересів суспільства в цілому.

Таблиця 1

Особливості операційного (інструментального) маркетингу та маркетингу відносин [3]

Характеристика	Операційний маркетинг	Маркетинг відносин
Спрямованість	Пріоритет інтересів та вигід підприємства	Пріоритет інтересів та вигід споживачів та суспільства
Увага	Продуктивність праці, ціни на товари та їх характеристики	Соціально-економічна ефективність виробництва, критерії вибору та налагодження дружніх стосунків зі споживачами
Реактивність	Намагання зберегти існуючий стан справ. Орієнтація на традиційні ринки і товари	Готовність до змін і швидка реакція на них. Пошук і освоєння нових ринків, потреб і товарів
Характер маркетингу	Інструментальний; просування продукції на ринок	Використання узгоджених елементів комплексу маркетингових зусиль; партнерські стосунки зі споживачами
Головний принцип діяльності	Продати те, що виробляє підприємство	Продукувати те, що задовольняє потреби ринку та не суперечить інтересам суспільства
Завдання менеджменту	Координація внутрішніх функцій підприємства для їх ефективного використання	Адаптація внутрішнього середовища підприємства до умов бізнес-середовища
Головні маркетингові інструменти	Система ФОПСТИЗ (формування попиту і стимулювання збуту)	Система маркетингових досліджень, маркетингові комплекси соціально-етичного характеру

Основні засади саме маркетингу відносин були характерні для періоду, що передував епісі масового виробництва. Основним нематеріальним капіталом виробника, обмеженого певним регіоном, була набута репутація, втрата якої при наявності конкуренції загрожувала втратою клієнтури або збанкрутінням. Перехоплення споживачької ініціативи продавцем в епоху масового виробництва (концепція збуту) пояснюється необхідністю стандартизації продукції підприємств для отримання максимального ефекту від масштабу

виробництва, і в таких умовах традиційний підхід 4P був цілком обґрунтованим. Концепція маркетингу відносин потребує всебічної реорганізації господарської діяльності підприємства: від організаційно-функціональних обов'язків працівників до комунікаційного обладнання.

Отже, отожднення маркетингу із засобом тиску на ринок призводить не лише до негативних змін у соціокультурних характеристиках суспільства: концентрація на засобах «прощтовхування» товарів на ринок призводить до потреби в постійному підвищенні витрат на них і відповідно кінцевої ціни, що знижує конкурентоспроможність виробників. У зв'язку із глобалізацією бізнес-середовища для вітчизняних підприємств актуальним стає закріплення конкурентних позицій на власному ринку, і серед вагомих для споживача емоційних критеріїв вибору між вітчизняною та імпортною продукцією визначальними є не патріотичні заклики, а відчуття непідробної уваги до особистості та прагнення допомогти. Отже, вкрай необхідно встановлювати діалог зі споживачем, прислухатися до його потреб.

Хоча підприємства, які зосереджені на клієнтах, для українського ринку майже нетипові, проте саме такий підхід дозволяє сформувати унікальність товарної пропозиції й забезпечити високий рівень лояльності до підприємства та його продукції. Доцільність побудови довготривалих взаємозв'язків між підприємством та покупцем може бути розкрита такими перевагами: збільшення кількості повторних покупок, зниження втрат покупців за рахунок незадоволеності, залучення нових покупців, підвищення продуктивності, прискорення виводу нових продуктів і зниження ризиків.

Література

1. Berry L. Emerging Perspectives on Services Marketing / L. Berry // Proceedings of Services Marketing Conference, Chicago: American Marketing Association, 1983. – 146 с.
2. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. – 12-е изд. / Ф. Котлер, К. Келлер. – СПб.: Питер, 2006. – 816 с.
3. Романенко І.П. Трансформація маркетингу: соціально-етичний аспект // Журнал «Економіка промисловості», №4 (52), 2010.
4. Павленко А.Ф., Войчак А.В. Маркетинг: Підручник. - К.: КНЕУ, 2003. - 246 с.

Свириденко А., ст. гр. ФК 10 1
Кіровоградський національний технічний університет

ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ В ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

Оцінка науково-практичних аспектів інноваційного розвитку промислових підприємств обумовлюється, в першу чергу, запитами

практиків і представляє неабиякий практичний і науковий інтерес. Цьому сприяють протиріччя у нових реаліях господарювання вітчизняної промисловості, розв'язання яких дасть змогу визначити напрями розвитку, сформулювати принципи, методичні основи вдосконалення інноваційного управління.

Завдяки цілеспрямованій інноваційній діяльності суб'єкти господарювання мають змогу створювати і освоювати ті новачі, які можуть принести їм суттєву користь, підвищити їхню конкурентоспроможність.

Промисловість є могутнім сектором української економіки, що забезпечує практично всі галузі господарювання, сприяє розвитку зовнішньоекономічних зв'язків та підвищенню якості життя населення. Міністерство промислової політики України шляхом реалізації цілісної системи економічної, інвестиційної, науково-технічної і соціальної політики сформувало єдину Державну програму розвитку промисловості на 2003-2011 роки, яка базується на Концепції державної промислової політики, схваленій Указом Президента України.

Протягом останнього десятиріччя кількість інноваційно-активних вітчизняних промислових підприємств балансує в межах 8-15% (табл.1). При цьому низка політичних, законодавчих, економічних, енергетичних проблем в державі зумовила різке падіння інноваційної активності промислових підприємств у 2005 р. І хоча в 2006-2010 рр. відбувалося деяке покращення інноваційної діяльності завдяки впровадженню нових технологічних процесів та освоєнню нових видів техніки, однак стан інноваційної активності залишався доволі низьким.

Таблиця 1

Впровадження інновацій на промислових підприємствах

Показники	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	14,8	10	8,2	10	11,5	10,8	10,7	11,5
Впроваджено нових технологічних процесів, процесів	1403	1727	1808	1145	1419	1647	1893	2043
у т.ч. маловідходні, ресурсозберігаючі	430	645	690	424	634	680	753	479
Освоєно виробництво інноваційних видів продукції, найменувань	15323	3978	3152	2408	2526	2446	2685	2408
з них нові види техніки	631	769	657	786	881	758	641	663
Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %	-	5,8	6,5	6,7	6,7	5,9	4,8	3,8

При цьому, основним видом інновацій, які здійснювались на українських підприємствах, було освоєння виробництва нових видів продукції. У той же час, найбільш прибутковими у довгостроковій перспективі є не продуктові, а технологічні інновації, які сприяють економічному зростанню не лише у теперішній час, а дозволяють підвищити конкурентоспроможність підприємства на значно більший період у порівнянні з виробництвом лише нових видів продукції.

Кількість інноваційних підприємств не може в повному обсязі відобразити рівень інноваційної активності, так як зростає обсяг реалізації продукції. Ця величина є найхарактернішим показником ефективності інноваційної діяльності, що водночас характеризує і конкурентоспроможність продукції.

На відміну від розвинутих країн, які до 85-90% приросту ВВП забезпечують через виробництво та експорт наукомісткої продукції, Україна поки що недостатньо використовує результати наукових досліджень. Частка вітчизняної наукомісткої продукції становить близько 0,1% на світовому ринку високотехнологічної продукції.

В українській промисловості інноваційна діяльність здебільшого фінансується за рахунок власних коштів підприємств. В той же час, обсяги фінансування коштами держбюджету порівняно невеликі. Це пов'язано з моделлю розвитку економіки – орієнтація на внутрішнє споживання, нераціональний розподіл потенціальних інвестицій.

Приймаючи до уваги вказані вище проблеми, визначимо, що інноваційна стратегія, яка включає в себе три основні напрямки – промисловий, науковий і регіональний, могла б стати однією з основних складових національної програми розвитку, яка визначає майбутнє не лише інноваційного розвитку підприємств, а й нашої держави в цілому. Сама по собі інновація – це реальний прорив у способі мислення. Аналізуючи ситуацію в країні, яка склалася на сьогодні навколо вітчизняного інноваційного процесу, можемо зазначити, що для повноцінного розвитку інновацій в Україні необхідно: створення урядом досконалої інноваційної програми, яка б забезпечила розвиток і втілення в життя новітніх відкриттів, залучення іноземних досягнень у вітчизняну промисловість, покращення умов для підприємств у податковій сфері (на даний момент в Україні відсутня ефективна система пільгового оподаткування) та вдосконалення нормативно-правової бази для забезпечення розвитку інноваційної системи України.

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК РЕЗЕРВ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

В умовах наступу глобальних криз, загострення конкуренції, погіршення економічних умов господарювання кожне українське підприємство, як і багато підприємств в інших країнах, стоїть перед проблемою виживання, пошуку невикористаних резервів економічного зростання, інноваційного розвитку, піднесення конкурентоспроможності. В цьому контексті одним із маловивчених резервів в теорії і практиці господарювання залишається соціальний капітал та його можливості.

Мета статті полягає у з'ясуванні сутності і ролі соціального капіталу як резерву економічного зростання підприємств та регіонів країни.

Зауважимо, що проблема соціального капіталу привернула увагу вчених-економістів лише останніми роками. Наприкінці ХХ-го століття про соціальний капітал першими стали писати соціологи. Вважається, що вперше поняття «соціальний капітал» було запроваджено видатним французьким соціологом і філософом П'єром Бурдьє у 1983 р. для характеристики соціальних зв'язків, які можуть виступати ресурсом отримання вигід [1]. Аналіз наукових джерел дозволяє відмітити такі особливості вивчення проблеми соціального капіталу:

по-перше, залишаються суттєвими розходження у поглядах дослідників на сутність соціального капіталу: одні вважають, як П.Бурдьє, що це накопичені соціальні зв'язки, соціальні мережі і зв'язки між ними [1], інші, як Р. Патнэм, Ф. Фукуяма, О. Пасхавер – що це соціальні цінності, довіра, толерантність, готовність брати участь, допомогати, членство у профспілках, клубах, соціальні мережі [2, 3], треті, як Янишевський В.М., дотримуються думки, що це «функціонуючі знання та інформація, які поширюються і розвиваються через взаємовідносини між людьми, а також сукупність самих соціальних взаємовідносин» [4, с.6]; Світовий банк характеризує соціальний капітал як «інститути, відносини, норми, які формують якісно і кількісно соціальну взаємодію у суспільстві»;

по-друге, визнана, проте потребує економічного обґрунтування на мікро-, мезо-, макроекономічному рівнях концепція про те, що соціальний капітал поряд з речовим (наприклад, верстати) і людським (наприклад, освіта, компетенції) капіталом, збільшує як індивідуальну, так і колективну продуктивність праці.

Узагальнюючи наукові джерела, пропонуємо з економічних позицій визначати соціальний капітал як сукупність норм, цінностей і соціальних зв'язків між людьми (у т.ч. партнерами по бізнесу), заснованих на довірі, використання яких дозволяє досягати поставлених цілей із найменшими витратами. Економічний сенс соціального капіталу бачимо в тому, що він зменшує витрати на координацію спільної діяльності, замінюючи укладання контрактів, бюрократичні правила та процедури контролю, відносинами довіри, професійною та діловою етикою спілкування, що передаються через освіту, корпоративну культуру підприємств, традиції. Економічний вигаш тим більше, чим більш розвинений соціальний капітал, чим активніше він використовується.

Зауважимо, що в економічній наці дотепер не сформована єдина загальна методика дослідження соціального капіталу, його виміру, що не може не позначатися на якості оцінок.

Заслуговують на увагу результати досліджень американського вченого Р. Патнема, який використав трьохвимірну модель соціального капіталу (норми взаємодії, довіра і соціальні мережі), застосовуючи, передусім, низку індивідуальних індикаторів («інтенсивність і сила контактів», членство у громадських організаціях, довіра до соціальних інститутів, керівників, колег, сусідів, задоволеність відносинами тощо). Групові і регіональні показники Р. Патнем отримав шляхом агрегації індивідуальних і виявив закономірність, що зміна якості горизонтальних соціальних відносин передусім економічному розвитку, стан соціального капіталу визначає побудову економіки на кожній стадії розвитку суспільства. Для підрахунку національного обсягу „соціального капіталу” застосовувалися два показники: індекс довіри та членство в громадських об'єднаннях. На підставі розрахунків Р. Патнем проголосив тенденцію до скорочення „соціального капіталу” в Америці в останню чверть ХХ століття [2].

В Україні вивчення ролі соціального капіталу з економічних позицій лише розпочинається. В. Янишевський, спираючись на експертні оцінки, зробив спробу оцінити індекси соціального капіталу в якості складової інтелектуального капіталу окремих адміністративно-територіальних одиниць. Використовуючи розраховані В. Янишевським індекси [4; с.10], нами проведено ранжування регіонів України за рівнем розвитку соціального капіталу (рис.1)

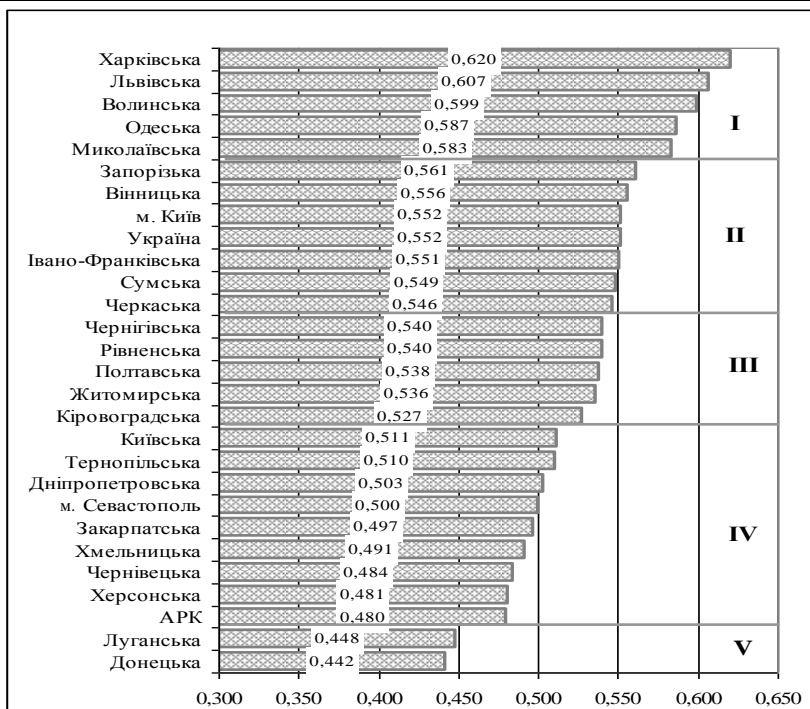


Рис. 1. Ранжування регіонів України за рівнем розвитку соціального капіталу. Побудовано автором на основі використання індексів за джерелом [4, с.10].

За станом розвитку соціального капіталу регіони України можна поділити на 5 груп – високий рівень розвитку, вище середнього, середній, нижче середнього, низький (рис.1). Першу групу представляють Харківська, Львівська, Волинська, Одеська області, останню групу – Луганська і Донецька області. Кіровоградська область увійшла у групу з середнім рівнем розвитку соціального капіталу. Отже, регіональні відмінності є суттєвими. Недостатній розвиток соціального капіталу означає втрату можливостей додаткового економічного зростання.

Виходячи з викладеного, можна зробити висновок, що менеджерам підприємств з позицій отримання додаткових економічних вигід та конкурентних переваг вкрай важливо звернути увагу на соціальний капітал, використання його можливостей в інтересах прогресивного розвитку підприємств, позитивних змін у взаємодії з персоналом, партнерами, клієнтами, споживачами. Чим більше корпоративній культурі підприємства притаманний рівень довіри, тим менше витрати

на контроль з боку мікроменеджменту, економляться час і гроші, менше собівартість продукції, швидше реакція на потреби ринку. Соціальний капітал стимулює економічний розвиток, сприяє зв'язкам між підприємцями, працівниками, профспілками, полегшує доступ до інформації, прийняття колективних рішень, забезпечує ефективні колективні дії. Разом з тим, проблематика соціального капіталу потребує подальших наукових розвідок: з позицій економічної науки необхідно розробити методику оцінки стану соціального капіталу та його складових, забезпечити в оцінках урахування розвитку соціального капіталу на різних економічних рівнях.

Література

1. Бурдье П. Форми капіталу.–1983 р. [http://ru.wikipedia.org/wiki/Социальный капитал](http://ru.wikipedia.org/wiki/Социальный_капитал)
2. Патнем Р. Процветающая комьюнити, социальный капитал и общественная жизнь // Мировая экономика и международные отношения. 1995. № 4.
3. Фукуяма Ф. Доверие. <http://managementzone.ru/archives/396>
4. Янишевський В.М. Інтелектуальний капітал в системі національної економіки України / Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. – Київ, 2012, 20 с.

Тупкова А.С., магістрант гр. ОА-11М
Кіровоградський національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Узгодження методики формування даних підприємств різних форм власності та галузей національної економіки викликане потребами узагальнення даних звітності статистичними органами. Застосування індивідуальної облікової політики окремим підприємством через незіставність даних ставить під сумнів доцільність статистичних досліджень даних звітності, що призводить до необхідності застосування вибіркового обстеження, до виникнення необґрунтованості економічних висновків через неточність, що виникають порівняно із вивченням даних звітності всіх підприємств, на чому наголошував академік В. Швірков. Тому, узагальнення органами статистики даних усіх підприємств України на перспективу має залишитися, проте методика формування облікової інформації та її відображення у звітності потребують уточнення.

Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 12.05.2011 р. № 332-VI підприємствам надано право визначати доцільність застосування міжнародних стандартів. Однак це потрібно визначати за

погодженням із власником або уповноваженим ним органом відповідно до установчих документів про облікову політику підприємства. Крім того, ст. 8.7 передбачено, що головний бухгалтер має забезпечувати дотримання єдиних методологічних засад бухгалтерського обліку.

Важливим є врахування особливостей формування звітних даних в окремих галузях, зокрема на сільськогосподарських підприємствах. Для цього було розроблено МСБО 41 «Сільське господарство», але він не набув поширення у країнах світу. В подальшому до цього процесу приєдналися також деякі країни СНД, включаючи Україну, яка запровадила П(С)БО 30 «Біологічні активи», близьке до МСБО 41. Європейські країни розробили власну методика обліку у фермерських господарствах, основною метою якої є створення умов для попередження зростання продажних цін на сільськогосподарську продукцію [1].

В Україні раніше були розповсюджені інші форми господарювання, а саме виробництвом сільськогосподарської продукції займалися колгоспи та радгоспи, де облік вели за методикою, яка відповідала потребам великих підприємств і узгоджувалася із підприємствами інших галузей національного господарства. За своєю природою ця методика унікальна. Відповідно до її потреб були розроблені належні нормативні акти, зокрема методичні рекомендації, реєстри та відповідні схеми обробки даних на комп'ютерах. Це давало змогу отримувати більш достовірні дані про ефективність виробництва, тому в сільськогосподарських підприємствах, які не підпадають під статус малих підприємств, слід застосовувати єдині форми фінансової звітності, а також унікальні форми статистичної звітності, зокрема звіт 50 с.г.

Вивчивши та проаналізувавши особливості обліку сільськогосподарських підприємств, слід визнати, що потрібно внести зміни до П(С)БО 30 «Біологічні активи».

Насамперед необхідно уточнити певні поняття П(С)БО 30, зокрема визначення сільськогосподарської продукції. Під сільськогосподарською продукцією доцільно розуміти продукцію, яка являє собою актив, отриманий у результаті сільськогосподарської діяльності, призначений для продажу, переробки або внутрішньогосподарського споживання.

Одночасно слід уточнити поняття «довгострокові біологічні активи». Згідно з п. 4 П(С)БО 30 до їх складу віднесено активи, які не є поточними біологічними активами, тобто ті, які здатні давати сільськогосподарську продукцію та/або додаткові біологічні активи, приносити в інший спосіб економічні вигоди протягом періоду, що перевищує 12 місяців, крім тварин на вирощуванні та відгодівлі.

Таке тлумачення довгострокових активів потребує уточнення, адже до їх складу слід відносити багаторічні трави, які здатні давати продукцію протягом 2-3 років. Ці посіви завжди розглядалися як посіви сільськогосподарської культури і такий підхід слід залишити на перспективу, тобто розглядати багаторічні трави як поточні біологічні активи.

Не слід визначати дохід при первісному визнанні сільськогосподарської продукції та поточних біологічних активів, оскільки це означає, що результати діяльності мають обчислюватися за валовою продукцією. Така методика не використовується ніде в світі, і це дуже ускладнить визначення результатів діяльності аграрної сфери економіки України, тим більше, що це не дасть змоги зіставляти дані великих сільськогосподарських підприємств і фермерських господарств.

Оцінка сільськогосподарської продукції та біологічних активів за справедливою вартістю можлива лише в обмежених випадках. Причинами відмови від справедливої вартості як основи цінової політики в аграрній сфері слід визнати неможливість її застосування при оприбуткуванні майже всіх видів продукції.

Одночасно треба звернути увагу ще й на певні особливості діяльності сільськогосподарських підприємств через використання землі та застосування у виробничому процесі біологічних активів, оскільки значну масу основних засобів створюють безпосередньо у конкретному підприємстві за рахунок виробленої продукції та додаткових біологічних активів. Саме це стало однією із причин розробки МСБО 41. Ці відмінності у технологічному процесі потребують уточнення поняття «витрати».

Запровадження П(С)БО 30 «Біологічні активи» засвідчило, що в бухгалтерському обліку в аграрній сфері необґрунтовано визначається прибуток від виробничої діяльності при використанні власної продукції на поновлення основних засобів. Це пояснюється тим, що витрати, понесені на її випуск відносяться до складу витрат на капітальні вкладення, проте дохід від виробництва використаних при цьому об'єктів не визнається.

Для чіткого розмежування операційної та інвестиційної діяльності вважаємо за доцільне розмежувати закінчення виробничого процесу та початок інвестиційного. Для цього доцільно відобразити закінчення операційної діяльності списанням вартості використаної продукції на рахунок 90, а дохід у вигляді вартості об'єкта, використаного на капітальні вкладення, слід відобразити на рахунку 70. Продукцію слід оцінювати за загальновизнаною методикою.

Фермерські господарства України на відміну від іноземних при заповненні звіту про фінансові результати мають враховувати лише

різницю у залишках виробничих запасів, незавершених виробництв та молодняка тварин і тварин на відгодівлі.

При складанні звіту необхідно уточнити методику оцінки і обліку поточних біологічних активів, готової продукції та незавершеного виробництва.

Для оцінки таких статей балансу, як незавершене виробництво, молодняк тварин та сільськогосподарська продукція, слід застосувати або виробничу собівартість цих активів, розраховану на основі технологічних карт, або фактичну собівартість, обчислену у суміжних сільськогосподарських підприємствах, які подають статистичним органам звіт за формою 50 с.г.

Література

1. Голов С. МСФЗ у Законі / С.Голов // Бухгалтерський облік і аудит. – 2011. – № 9. – С. 3-9.
2. Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку 2001: зміни та доповнення; пер. з англ.; за ред. С.Ф.Голова. – К.: Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів, 2001. – 234 с.
3. Моссаковський В. Стан та перспективи розвитку бухгалтерського обліку в Україні: [монографія] / В.Б.Моссаковський. – К.: Інтерпрес ЛТД, 2009. – 326с.

Федорова А.О., ст. гр. ФК-10-2
Кіровоградський національний технічний університет

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІ РЕФОРМУВАННЯ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

Податки є необхідною ланкою економічних відносин в суспільстві, яка впливає на економічну ситуацію в країні та безпосередньо на соціальний стан населення, рівень їхнього життя.

Україна як міцна держава вживає багато заходів щодо створення потужної податкової системи, але є ряд важливих проблем які на даний час є не вирішеними.

Податкова система – основа фінансово-кредитного механізму державного регулювання та один із найважливіших важелів впливу на економіку. Сучасне становище податкової системи України містить низку суттєвих недоліків, які є системними та закономірними: відсутність стабільної нормативно-правової бази оподаткування, яка є непрозора та заплутана; багаторазове оподаткування.

Тому питання реформування податкової системи є надзвичайно актуальними питаннями та потребують швидкого рішення, яке полягає в удосконаленні податкового механізму та прийнятті Податкового кодексу

Проблематикою даного питання займалися такі українські вчені: Ревун В.І., Сфименко Т.І., Музиченко О.В., Мельник О.Я. та інші.

Метою статті є пошук шляхів вирішення проблеми реформування податкової системи в Україні.

На нинішньому етапі відродження національної економіки назріла потреба в реформуванні податкової системи, створення цілісного стабільного та раціонального податкового законодавства.

Економічне зростання держави забезпечують такі характеристики податкової системи:

1. Загальний рівень оподаткування (для його оцінки використовується показник частки доходів сектора державного управління у ВВП країни, розрахований як співвідношення суми податків, обов'язкових платежів у бюджет і внесків по обов'язковому соціальному страхуванню до ВВП країни).

2. Нейтральність оподаткування з точки зору впливу на розподіл обмежених народногосподарських ресурсів як у часі, так і між різними секторами економіки.

3. Приведення у відповідність дохідної та видаткової частин зведеного бюджету.

На сьогоднішній час першим і головним завданням чинної податкової політики повинна стати її орієнтація із фіскальних цілей на економічні цілі зростання держави, а отже найважливішим є регулююча функція податків і системи оподаткування в цілому. Саме за допомогою цієї функції системи оподаткування держава збалансує свої інтереси з інтересами платників. Для того, щоб змінити податкову систему необхідні структурні зрушення в даній сфері. Серед основних таких зрушень є прийняття Податкового кодексу України, який активізує інвестиційну і підприємницьку діяльність, створить цілісну, узгоджену, стабільну податкову базу відповідно до кращих європейських зразків.

На даний час існує декілька таких концепцій. Позитивом даних концепцій є проведений аналіз існуючої податкової системи та запропоновані засади й шляхи її реформування [1].

Також до недоліків існуючої податкової системи, насамперед, варто віднести неврегульованість правових гарантій для учасників податкових відносин, відсутність прозорих і ефективних механізмів захисту прав платників податків та складність і недосконалість процедурної "підсистеми" адміністрування багатьох податків і неподаткових платежів, про що свідчить практика стягнення і відшкодування податку на додану вартість.

Удосконалення податку на додану вартість має здійснюватися за допомогою диференціації його ставок у розрізі окремих товарних груп. При цьому, уявляється доцільним диференціювати ставки податку на

додану вартість між окремими групами товарів у залежності від їхньої соціальної значимості, як це робиться в інших країнах, наприклад у Франції [2, с. 67].

Сьогодні згідно з діючим порядком, до оподаткованого обороту входять елементи, що не є доданою вартістю (амортизація, нарахування на фонд оплати праці, інші податки та збори, які згідно з законодавством включаються до собівартості продукції і разом з нею входять до ціни). Ці елементи необхідно вилучити з бази оподаткування [3, с. 134].

Таким чином, податкова система України потребує перетворень. Для того щоб змінити стан податкової системи необхідні структурні зрушення в даній сфері. Основними напрямками трансформації податкової системи є:

- визначення співвідношень в оподаткуванні між прямими і непрямими податками;
- сферами виробництва та споживання;
- окремими чинниками виробництва;
- доходами юридичних та фізичних осіб;
- необхідністю та доцільністю диференціації податкових ставок, використання податкових пільг;
- зменшення ставки ПДВ;
- зміцнення податкового законодавства;
- запровадження Податкового кодексу.

Література

1. Концепція податкової реформи // <http://www.taxes.kiev.ua/>.
2. Козак Ю.Г. Міжнародне оподаткування. – Київ, 2003 – С. 550.
3. Музиченко О.В., Мельник О.Я. Тенденції розвитку податкових систем країн - членів Європейського союзу. // Зовнішня торгівля. – 2007. – 136 с.

Філоненко В. Ю., магістрант гр. ЕП-11М
Кіровоградський національний технічний університет

ЕКОНОМІЧНА ДІАГНОСТИКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективне управління в умовах ринку є складною проблемою, оскільки підприємство відчуває на собі вплив багатьох, не завжди передбачуваних факторів. Проведення аналізу, що розкриває загальні недоліки в роботі підприємства, не завжди дає можливість досить точно й об'єктивно встановити конкретні причини виникнення різних негативних явищ, які знижують ефективність діяльності підприємства, а, отже, не завжди дозволяє визначити, які конкретні заходи необхідно

вжити керівникам для забезпечення сталої, ефективної роботи підприємства.

Основні засади економічної діагностики висвітлені такими вченими, як І.О. Бланк, В.О. Василенко, Л.О. Лігоненко, Н.М. Євдокімова, Г.О. Швиданенко, О.І. Олексюк, П.П. Табурчак, А.Є. Вакуленко, а також іншими науковцями в сферах фінансового та стратегічного менеджменту, антикризового управління.

Існують різні тлумачення поняття «діагностика». У підручнику "Антикризове управління" за редакцією Короткова Е.М. під діагностикою розуміють процес оцінки на основі комплексу методологічних прийомів стану об'єкта, предмета, явища чи процесу управління, що дає змогу виявити в них слабкі ланки та "вузькі місця".

Швиданенко Г.О. визначає діагностику як процес розпізнавання і визначення негативних (кризових) явищ у діяльності підприємства на основі помічених локальних змін, установлених залежностей, а також особливо помітних явищ поточної діяльності підприємства [6, с.6].

Економічна енциклопедія трактує економічну діагностику підприємства як аналіз і оцінку економічних показників роботи підприємства на підставі вивчення окремих результатів, повної інформації з метою виявлення резервів та з'ясування перспектив його розвитку й наслідків поточних управлінських рішень [2, с.419].

Лігоненко Л.О. розуміє діагностику не тільки як дослідження минулого та теперішнього стану підприємства, а й передбачення ймовірного розвитку ситуації у внутрішньому та зовнішньому оточенні, а її наслідком є обґрунтування заходів щодо удосконалення системи управління, фінансового оздоровлення підприємства та зростання його ринкової привабливості [4, с.98].

Одним із найвагоміших напрямків вивчення стану підприємства, особливо при дослідженні загрози кризових явищ є фінансова діагностика підприємства. Важливість фінансової діагностики обумовлює ще й широке коло її користувачів: власники, засновники та акціонери, менеджери, інвестори, кредитори. Основним завданням діагностики фінансового стану є проведення комплексного аналізу, що забезпечить задоволення потреб як внутрішніх, так і зовнішніх користувачів.

Бень Т.Г. розглядає діагностику як оцінку фінансового стану підприємства за допомогою поглибленого та експрес-аналізу, які виявляють проблемні зони підприємства і причини їх виникнення [1].

У багатьох джерелах можемо зустріти визначення діагностики фінансового стану підприємства як оцінки його платоспроможності та ліквідності.

Отже, діагностика фінансового стану – це процес оцінки стану об'єкта, його ліквідності та платоспроможності за допомогою

методики експрес-аналізу і поглибленого аналізу, що дасть змогу виявити проблеми фінансового стану підприємства, причини їх виникнення та визначити методи покращення ситуації.

Процес здійснення діагностики фінансового стану передбачає використання різних методів, прийомів, концепцій, але основою цього процесу є фінансово-економічний аналіз. Часто поняття "діагностика" і "аналіз" ототожнюються. Вони дійсно схожі, взаємопов'язані, але відомі деякі відмінності. Діагностика – це повна система, яка включає методологічні основи економічного аналізу, господарського обліку, різноманітні концепції, підходи та механізми встановлення слабких сторін підприємства. А аналіз передбачає розгляд, вивчення будь-чого через розкладання, конкретизацію об'єкта на складові, тобто – це більш вузьке поняття. Аналіз, зокрема фінансовий, є тим основним методологічним прийомом, на якому базується система діагностики фінансового стану підприємства. Фінансово-економічний аналіз стану підприємства – це комплексне вивчення особливостей його функціонування для об'єктивної оцінки досягнутих фінансових результатів і виявлення напрямків подальшого підвищення прибутку з одночасним забезпеченням достатнього рівня ліквідності [6, с. 7]. В економічному діагностуванні прогноз дуже часто дає змогу уточнити діагноз, скоригувати його, адже передбачення траєкторії розвитку аналізованого об'єкта дає змогу краще зрозуміти наявний стан.

У зв'язку з цим можна запропонувати такий порядок проведення діагностики фінансового стану підприємства:

- визначення мети та предмету діагностики;
- вибір якісних та кількісних показників для діагностування, критеріїв їх оцінки;
- формування інформаційної бази діагностичного дослідження;
- проведення аналітичних, техніко-економічних та математичних розрахунків, факторного аналізу;
- виявлення стану досліджуваного процесу (об'єкта) та симптомів кризових явищ, загальних тенденцій фінансово-економічного розвитку об'єкта;
- узагальнення результатів діагностування фінансового стану підприємства, підготовка антикризової програми;
- розроблення прогнозу розвитку об'єкта і послідовності управлінських рішень для його реалізації.

Проведення діагностики повинно базуватися на загальноприйнятих принципах, найважливішими з яких вважаються:

- *своєчасність* – діагностику необхідно проводити до створення кризової ситуації, появи перших ознак банкрутства, враховувати динамічність діяльності підприємства;

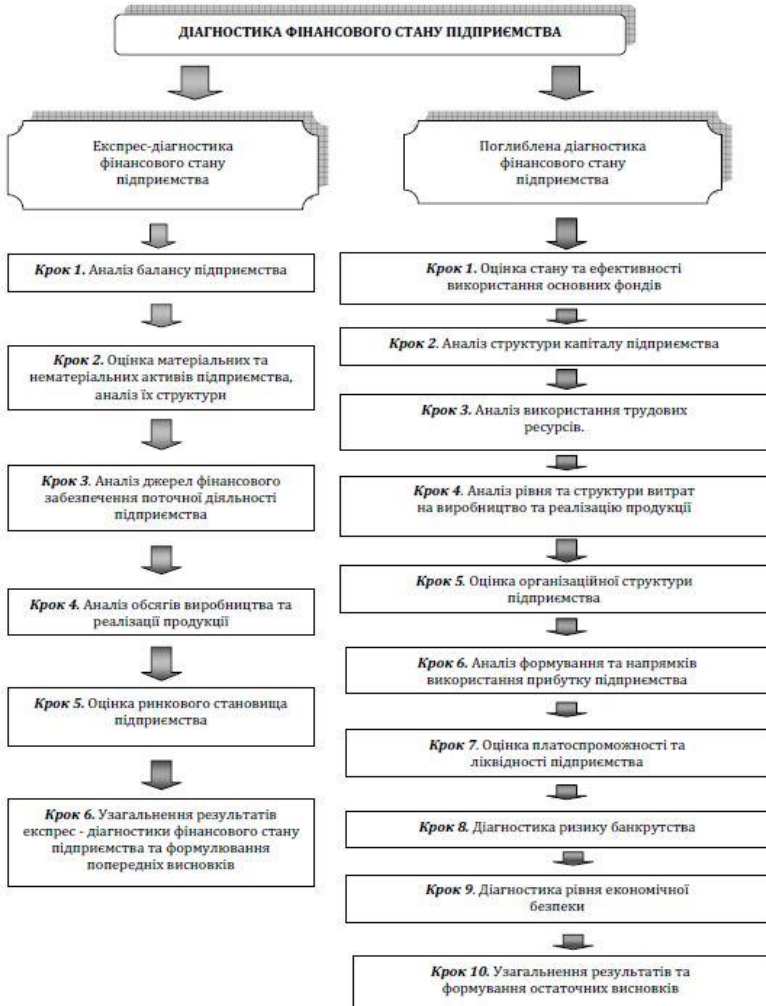


Рис. 1. Алгоритм проведення експрес- та поглибленої діагностики фінансового стану підприємства

- **комплексність** – окремі явища і процеси доцільно досліджувати в комплексі з усіма іншими взаємопов'язаними явищами, чинниками, цілями;
- **науковість** – діагностика має за підґрунтя науково-обґрунтовані принципи, поняття, категорії, закономірності, застосування методології та методів дослідження;
- **автентичність** – процес діагностування базується на первинній, достовірній інформації;

● *точність* – відповідність реальним фактам, цілям і вимогам, які ставляться до процесу діагностування;

● *об'єктивність* – діагностика має здійснюватися за наперед розробленою програмою дослідження, за чітко визначеними базовими параметрами з мінімальним впливом фактора суб'єктивізму; у процесі діагностики необхідно використовувати тільки реальні факти, методи та заходи, щоб знизити рівень неточних оцінок;

● *ефективність* – здійснюючи діагностику підприємства, потрібно постійно порівнювати позитивні і негативні наслідки її проведення і витрати, які пов'язані з цим процесом.

Особливістю фінансового діагностування є використання системи фінансових показників та коефіцієнтів. Окремі автори розглядають різні групи фінансових показників. Так, методика, запропонована А.Д. Шереметом та Р.С. Сайфуліним [7, с. 163] виділяє такі показники як показники рентабельності, ефективності управління, ділової активності, ринкової стійкості, ліквідності. Американські автори Дж.С. Рісон та Р.Н. Ентоні [3] виділяють загальні показники рентабельності, показники використання інвестицій та фінансового стану. В.П. Савчук у підручнику "Управление финансами предприятия" виділяє показники операційного аналізу, аналізу операційних витрат, управління активами, ліквідності, рентабельності, структури капіталу, ринкові показники. В економічній літературі з фінансів та фінансового менеджменту пропонується використовувати близько 50 показників для аналізу поточного стану підприємства. На практиці використовують, як правило, всього 14 показників. Основними з них можуть бути: абсолютні показники діяльності підприємства за даними фінансової звітності (фінансові результати); показники фінансово-майнового стану; інші фінансові коефіцієнти щодо оборотних активів, кредиторської та дебіторської заборгованості, грошових засобів, фінансових вкладень. При цьому їх завжди потрібно порівнювати з такими, які відповідають вимогам безпечного функціонування, середньогалузевими значеннями, показниками діяльності найкращих підприємств тощо. Іншою особливістю є те, що у процедурі фінансового діагностування складається рейтингова оцінка підприємств, що входять до складу певної галузі. Отож, для підтримки фінансової стійкості і розвитку підприємства необхідна постійна системна діагностика його фінансового стану на основі фінансово-економічного аналізу його діяльності.

Література

1. Бень Т.Г., Довбня С.Б. Інтегральна оцінка фінансового стану підприємств// Фінанси України. – 2002, № 6. – С. 53-61.
2. Економічна енциклопедія.: У трьох томах, т.1/ Редкол.: С.В. Мочерний та ін. – К.: Академія, 2000.

3. Энтони Р.Н., Рисон Дж.С. Учет: ситуации и примеры. – М., 1996.
4. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством: теоретично-методологічні засади та практичний інструментарій. – К.: КНТЕУ, 2001.
5. Павловська О.В. Удосконалення методів аналізу фінансового стану підприємства// Фінанси України. – 2001, № 11. – С. 54-62.
6. Швиданенко Г.О., Олексюк О.І. Сучасна технологія діагностики фінансово-економічної діяльності підприємства: Монографія. – К.: КНЕУ, 2002. – 290 с.
7. Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С. Методика фінансового аналізу. – М.: Инфра – М, 1996. – 210 с.

Чмихун К.Ю., магістрант гр. ОА-11М
Кіровоградський національний технічний університет

РОЛЬ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У теперішній час керівники великих підприємств України починають розуміти значення внутрішнього аудиту в підвищенні ефективної діяльності підприємства, тому потреба у внутрішньому аудиті зростає. Внутрішній аудит є одним із важливих інструментів для прийняття управлінських рішень щодо подальшої діяльності підприємства.

Дослідженню даного питання присвячено праці таких вчених та науковців, як: Білуха М.Т., Бутинець Ф.Ф., Каменська Т.І., Пастушенко В.І., Рудницький В.С., Чуєнков А.Є. У своїх працях вони приділяють увагу організації внутрішнього аудиту на підприємствах України.

Під внутрішнім аудитом розуміється організована на підприємстві, діюча в інтересах його керівництва та власників і регламентована внутрішніми нормативними актами система контролю за дотриманням встановленого порядку ведення бухгалтерського обліку, складання та подання звітності, внутрішнього її аналізу, та надійність функціонування всієї системи внутрішнього контролю.

Потреба у створенні служб внутрішнього аудиту в Україні виникає на великих підприємствах з різними видами діяльності, зі складною розгалуженою структурою і великою кількістю територіально віддалених філій, дочірніх і підпорядкованих підприємств. Робота фахівців внутрішнього аудиту в цьому напрямі полягає, насамперед, в уніфікації і стандартизації облікових процесів для правильного формування зведеної чи консолідованої зовнішньої і, перш за все, внутрішньої звітності.

Основні функції внутрішнього аудиту: контроль за правильністю оформлення, приймання і відпуску матеріальних цінностей,

оприбуткування, видачі й перерахування грошових коштів, створення і витрачання власного капіталу; контроль за дотриманням правил штатно-фінансової дисципліни, правильним створенням і розподілом прибутків.

До типових функцій внутрішнього аудиту, які притаманні будь-якому підприємству, можна віднести наступні:

- аналіз та оцінка стану бухгалтерського обліку і внутрішнього контролю, розробка рекомендацій щодо удосконалення цих систем;
- перевірка наявності, стану і забезпечення збереження майна;
- перевірка дотримання чинних норм законодавства, а також положень облікової політики та внутрішньої нормативно-методичної бази підприємства;
- зменшення ризиків у проведенні операцій, пов'язаних з ефективним використанням ресурсів;
- розробка і подання пропозицій щодо усунення виявлених недоліків та пропозицій з підвищення ефективності управління.

Для успішної реалізації своїх функцій, підприємства, що виступають суб'єктами внутрішнього аудиту, повинні виконувати такі обов'язки:

- визначати методи і джерела отримання інформації щодо діяльності підприємства;
- встановлювати порядок використання отриманої інформації;
- визначати чинники, що впливають на фінансово-господарську діяльність підприємства.

Структура внутрішнього аудиту підприємства включає три елементи:

- умови проведення аудиту;
- систему бухгалтерського обліку;
- процедури аудиту.

Кожний елемент розуміють як наявність правил, процедур, методики і документації, розроблених для захисту своїх коштів, отримання надійної інформації з фінансів, підвищення ефективності роботи і дотримання відповідних вимог. У поєднанні всі перераховані елементи структури внутрішнього контролю забезпечують підприємству зниження небажаного ризику ділової і фінансової діяльності, а також ризик помилок у бухгалтерському обліку.

Однією з умов успішного проведення аудиторської перевірки для внутрішніх аудиторів є ефективно організований процес планування. При плануванні необхідно враховувати: цілі і завдання об'єкта аудиторської перевірки, а також використовувані об'єктом засоби контролю за їх виконанням; істотні ризики, що стосуються об'єкта аудиторського завдання, його цілей, ресурсів і господарської діяльності; методи зниження ризиків у припустимих межах;

достатність і ефективність систем контролю і управління ризиками певного об'єкта аудиту порівняно з найбільш прийнятною для нього моделлю контролю; можливість значного удосконалення систем контролю і управління ризиками.

Наявність внутрішнього аудиту в компанії значно підвищує ефективність її діяльності в цілому і викликає довіру до підприємства як з боку зовнішніх аудиторів, інвесторів та інших користувачів інформації.

Отже, ефективність діяльності внутрішнього аудиту на підприємствах визначається рівнем його організації. Підсумовуючи вищезазначене, можна стверджувати, що до важливих передумов раціональної організації внутрішнього аудиту слід віднести високу кваліфікацію, ділову й особисті якості керівника аудиторської служби та аудиторів.

Література

1. Бутинець Ф.Ф. Аудит: [підручник для студентів спеціальності «Облік та аудит» вищих начальних закладів, 2-е вид., перероб. та доп.] / Ф.Ф. Бутинець. – Житомир : ПП «Рута», 2002 – 672 с.
2. Верхоглядова Н. І. «Розвиток внутрішнього аудиту» // Н.І. Верхоглядова // Економіка і регіон. – № 1 (20). – 2009. – С. 136-139.
3. Мелехова Т. О. Обґрунтування функцій внутрішнього та зовнішнього аудиту податків / Т. О. Мелехова // Наука й економіка, 2010, №2 (18). – С. 116-120.

Чугай Ю.М., ст. гр. ОА-10
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХНЬОГО ВИРІШЕННЯ

Необхідність покращення показників національного ринку праці в умовах сьогодення зумовлює здійснення нових якісних перетворень, серед яких важливе місце належить працевлаштуванню молоді. Регулювання зайнятості населення, зокрема молодих фахівців, займає важливе місце у соціально-економічному розвитку будь-якої держави, особливо в тих умовах, коли стоїть завдання досягнути стійкого, довготривалого піднесення в усіх сферах суспільного життя. Залучення молоді до розвитку економіки та інших галузей суспільного виробництва – це шлях до забезпечення гідного існування не лише окремої людини, а й усій держави. Для України такий шлях є важливим стратегічним параметром, оскільки він може забезпечити економічне зростання держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано

вирішення проблеми молодіжного працевлаштування та молодіжного безробіття в Україні, відображено у працях В. Васильченко, Л. Лісогор. Також у своїх статтях досліджували молодіжний ринок праці такі науковці, як Д. Богиня, О. Богуцький, І. Бушмарін, Т. Заяць, Г. Купалова, Е. Лебединська, О. Макарова, І. Петрова та інші.

Незважаючи на наявність великої кількості думок, які знайшли своє відображення в науковій літературі, поки що політика держави не спрямована на забезпечення для молоді достатньої кількості робочих місць та створення можливостей для самореалізації в сучасних умовах розвитку України.

Визначальним для молоді є її входження до трудової сфери. Саме на цьому етапі свого життя молоді люди зіштовхуються з труднощами і потребують розуміння і допомоги як з боку старшого покоління, так і з боку держави. Водночас, тривалі соціально-економічні трансформації на шляху до стабільного розвитку в Україні породили безліч нових і посилили дію давніх соціальних проблем, зокрема пов'язаних із зайнятістю. Матеріали останніх досліджень свідчать про те, що молодь має досить великі та істотні переваги, порівняно з іншими віковими групами працездатного населення. У молодих людей триваліший період майбутньої працездатності, кращі показники фізичного здоров'я та витривалості, порівняно високий загальноосвітній рівень [2].

Метою дослідження є розгляд проблем, які стосуються зайнятості та працевлаштування молоді, і її місце на ринку праці України, та визначення основних напрямів формування та регулювання механізмів цього ринку на основі ситуації в країні, що склалася сьогодні.

Останнім часом наявна тенденція до збільшення кількості безробітної молоді, у якої термін безробіття триває понад рік. У 2011 р. рівень безробіття молоді становив 17,8 %, а у 2010 р. – 13,3 % [5]. На основі таких змін змінюються психологічні настрої і руйнуються професійні навички. До того ж молоді люди розраховують на допомогу держави, батьків, а це знижує мотивацію до праці. Все-таки ті, хто наважився на серйозний крок у пошуку роботи, майже не досягають поставленої мети. Труднощі щодо працевлаштування спонукають молодь займатися тіньовою діяльністю, оскільки вона не відчуває підтримки з боку держави. Така діяльність серед молодих людей призводить до таких негативних наслідків, як посилення незахищеності молоді на ринку праці, втрата мотивації праці, зміна ціннісних орієнтацій, що призводить до зниження формування престижності легальної зайнятості, а також зростання злочинності.

Сьогодні важливим чинником впливу на працевлаштування молоді є також тип економіки в країні. Процеси адаптації молоді до ринкових умов об'єктивно змушують молодих людей брати участь у

підприємстві різних форм бізнесу. Проте сучасна економічна база підприємництва досить вузька, що пов'язано з тією економічною ситуацією, що склалася в країні, браком необхідних економічних знань, зі складністю організаційних питань під час створення підприємств, відсутністю стартового капіталу, надійних зв'язків у сфері бізнесу, несприятливими умовами оподаткування [2].

Варто звернути увагу на мотивацію працевлаштування випускників. Аналіз опитування трудової орієнтації випускників вищих професійних навчальних закладів показав, що майже дві третини випускників за 2-3 місяці до закінчення навчання не знають свого майбутнього місця роботи. А це означає, що випускники недостатньо проінформовані щодо можливостей своєї професії і через це не можуть зробити аналізу тих чи інших переваг своєї професії [4].

Варто також звернути увагу на тенденцію престижних професій, ринок праці спеціалістами яких перенасичений. Сьогодні важко знайти роботу юристам, економістам, менеджерам та подібних фахівців. Тому молоді представники цих спеціальностей, які недавно закінчили вищий навчальний заклад, змушені масово перекваліфікуватися, оскільки роботодавці не мають бажання брати у штат людину без досвіду роботи, тому що знають, що українські вузи готують спеціалістів з високою теоретичною базою, але з недостатньою практичною підготовкою. Студенти заочної форми навчання мають значні переваги, оскільки можуть одночасно працювати і навчатись, а на основі роботи набувати практичних вмінь.

Згідно зі статистичними даними, станом на 2011 р. в Україні функціонують приблизно 920 вишів: 350 університетів і академій та 570 технікумів і коледжів. У 2010 р. було зареєстровано 931642 випускники, з яких тільки 19,5 % отримали направлення на роботу з допомогою навчальних закладів [5]. Таким чином, 4 особи з 5-ти були змушені працевлаштуватися самостійно, а це в період кризи досить проблематично.

Аналіз показників зайнятості показує, наскільки молода робоча сила затребувана на ринку праці. Станом на 2011 р., питома вага молоді в загальній чисельності зайнятих становить 34,14 %, проте обсяги зайнятості значною мірою різняться за віковими групами. Наприклад, рівень зайнятості вікової групи 15-24 років становить лише 34,2 %, тоді як рівень зайнятості вікової групи 30-34 роки становить 77,2 % [1].

На основі цих проблем варто активізувати певні чинники, які сприяли б розширенню можливостей молоді для реалізації своїх планів, тобто проявити себе як особистість. Оскільки однією з головних причин безробіття молоді є неможливість працевлаштуватися після закінчення навчання, то державна молодіжна

політика має формуватися з урахуванням інформації щодо прогнозу пропозиції робочої сили згідно з потребами роботодавців.

Потрібно вжити заходи, які забезпечили б ширшу обізнаність молодих людей у різних професіях. У цьому аспекті значну роль відіграє запровадження державних програм підтримки молоді, стимулюючи цим самим творчу активність. Варто також активно залучати засоби масової інформації та інтернет-ресурси, які сьогодні є основними комунікативними засобами. Це забезпечить вищий рівень інформованості та допоможе людині визначити напрямок, в якому вона прагне надалі працювати і реалізовувати себе, при цьому користь буде не лише для неї, а й для розвитку країни.

Варто врахувати те, що вищі навчальні заклади у високорозвинених країнах, які не можуть гарантувати працевлаштування більше ніж 70 % випускникам, позбавлені державного фінансування. В Україні такий шлях вирішення проблеми є також досить доцільний. І для того, щоб остаточно проявити себе як державу з ринковою економікою, сьогодні перед Україною постало завдання у забезпеченні робочим місцем майже кожного, хто до цього прагне, зокрема молоді.

Література

1. Буда Т. Регулювання зайнятості молоді як соціально-економічна проблема / Т. Буда // Психологія і суспільство. – 2009. – № 3. – С. 129.
2. Вальтова Д.М. Проблеми молодіжного безробіття в сучасній Україні / Д.М. Вальтова // Вісник Дон ДУЕТ. – 2007. – № 2. – С. 139.
3. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібн. – К: Вид-во КНЕУ, 2003. – С. 252.
4. [Електронний ресурс] – http://www.dialogs.org.ua/print.php?part=opinion&op_id=1066.
5. [Електронний ресурс]. – <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Чугай Ю.М., ст. гр. ОА-10

Кіровоградський національний технічний університет

НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД

Не дивлячись на те, що за роки ринкових перетворень в Україні створено низку законодавчих та нормативних актів з оплати праці, все ж потребує подальшого дослідження механізм регулювання оплати праці з врахуванням світового досвіду, тому що існує реальна потреба в реформуванні. Саме тому, в нових умовах по іншому повинні розглядатися і питання про підходи до визначення і використання прожиткового мінімуму при характеристиці рівня життя населення.

Принциповою стала проблема визначення реальної значущості

номінальних грошових доходів населення при цінах, що істотно змінюються на споживчі товари і послуги, рівня мінімальної заробітної плати, системи матеріального стимулювання праці тощо. Все це вимагає подальшого поглибленого вивчення регулювання оплати праці з врахуванням світового досвіду, що і зумовило вибір теми дослідження, метою якого є висвітлення вітчизняних та світових тенденцій оплати праці на сучасному етапі розвитку суспільства, розробка пропозицій та напрямів реформування оплати праці в умовах вдосконалення соціальної політики.

Дослідженню різних аспектів проблеми створення ефективного регулювання оплати праці завжди приділялося достатньо уваги. Тільки у XX столітті серед зарубіжних авторів можна назвати таких найбільших учених як: С. Брю, М. Вебер, Л. Ерхард, К. Маркс, А. Маршалл, Ф. Кене, Дж. Б. Кларк, Д. Рікардо, А. Сміт та інші. У вітчизняній літературі питання регулювання оплати праці на різних етапах розвитку країни трактувалися по-різному, але ніколи вони не випадали з поля зору економічної науки, що підтверджується дослідженнями С. Бандур, В. Грищенко[1], О. Додонов [2,3] , Т. Заяць, М. Карлін, А. Колот, Г. Куликов [4], Б.Кліяненко, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, В. Мандибура, В. Новіков, В. Онікієнко, І. Петрова, Л. Синява [5] та ін.

Слід також врахувати, що інститут мінімальної заробітної плати в кожній країні має свої особливості. У світі існують дві моделі формування її рівня. Згідно першої моделі рівень мінімальної заробітної плати встановлюється для всієї економіки країни, виходячи з розрахунку за певний період відпрацьованого часу. Другу модель характеризує те, що розмір мінімальної заробітної плати зафіксовано в окремих галузях, а не в цілому для всієї економіки країни. Її рівень фіксується під час укладання галузевої колективної угоди між профспілками і роботодавцями. Така модель характерна для Німеччини, Італії, Великобританії, Данії, Фінляндії, Швеції, щодо України, то найбільш прийнятною є друга модель.

Порівняльний аналіз стану оплати праці в нашій державі та деяких країнах ЄС і світу, дозволяє виділити декілька пріоритетних напрямів її реформування, а саме: розробка і впровадження в практику макроекономічного аналізу і прогнозування показників суспільної продуктивності праці; підготовка комплексної програми організаційно – економічних і нормативно-правових заходів, метою яких має стати підвищення доходів від трудової діяльності на основі використання різних джерел збільшення розмірів заробітної плати; підготовка змін і доповнень до існуючих нормативно-правових документів, що регламентують основи договірного регулювання соціально-трудових відносин щодо змісту угод різного рівня і колективних договорів з

урахуванням міжнародного досвіду; активне впровадження Єдиної тарифної сітки з оплати праці в галузях бюджетної сфери [5, с.6], що в цілому слугуватиме розробці та впровадженню ефективного оплати праці в Україні.

Окремим важливим аспектом дослідження регулювання оплати праці є оцінка системи матеріального стимулювання праці. Враховуючи світовий досвід, зазначимо, що для західноєвропейських компаній характерними є три моделі стимулювання праці: безпреміальна – функції стимулювання праці виконує високий рівень заробітної плати; преміальна, що включає виплати, розмір який залежить від розміру прибутку підприємства; преміальна, що передбачає виплати, розмір яких встановлюють з урахуванням індивідуальних результатів праці. Зазначені преміальні моделі оплати праці реалізуються через різні форми залучення працівників до участі в прибутках підприємства, зокрема: через диференційовану винагороду з прибутку підприємства; виплата працівникам винагороди із суми прибутку, яка визначається за результатами оцінювання виконаного ними виробничого завдання; через одержання премії працівниками у вигляді акцій за їхньою номінальною ціною. У такому випадку, значний вплив на розмір заробітної плати має рівень прибутковості підприємства і галузі. Так, у Німеччині найбільш прибутковими є такі галузі економіки: машинобудування, металургія, нафтогазовий комплекс, виробництво промислового обладнання та хімічна промисловість – саме в цих галузях спостерігається найвищий рівень заробітної плати. Щодо таких країн, як Великобританія, Франція, додамо, що тут набула поширення гнучка система оплати праці, в основу якої покладено облік індивідуальних якостей працівника, його результатів праці за допомогою спеціальної оціночної шкали за низкою показників. В окремих випадках працю найманих працівників оплачують не за розрядом робіт, а за розрядом працівників, що стимулює працівників до підвищення кваліфікації.

Цікавим є факт посилення в деяких європейських країнах тенденцій щодо відмови не лише від індивідуальної відрядної, а й від погодинної оплати праці. За таких умов, систему матеріального стимулювання спрямовано на фактичну кваліфікацію працівника, а не на зазначену у дипломі, що формує залежність працівника не від дорученої йому роботи, а також від його рівня майстерності.

Підсумовуючи вищевикладене звернемо увагу на те, що світовий досвід свідчить про підвищений інтерес до реалізації принципу рівної оплати праці та встановленню мінімальної заробітної плати та критеріїв визначення її рівня через механізм державного регулювання оплати праці, що вказує на вирішення проблем організації оплати праці в площині державних інтересів. На жаль, в Україні оплата праці

навіть за просту, некваліфіковану роботу не відповідає міжнародним та європейським стандартам, що потребує врахування позитивного світового досвіду її регулювання.

Необхідно зазначити, що істотним наслідком збільшення оплати праці повинне стати зростання сукупного попиту на товари широкого вжитку та послуги, відповідно зміниться структура пропозиції (в ній зросте частка предметів споживання та послуг порівняно з капітальними благами), що, в цілому, сприятиме стабілізації національної економіки та суспільного життя. Одночасно повинен запрацювати і новий мотиваційний механізм, адже збільшення грошових доходів населення сприятиме повнішому задоволенню потреб, зростанню вимог покупців до якості благ. Отже, зростання заробітної плати означало б розвиток людини як споживача, зацікавленість її в результатах власної праці як виробника. На нашу думку, це сприяло б впровадженню інноваційної моделі регулювання оплати праці.

Література

1. Грищенко В.Ф. Оптимізація оплати праці найманих працівників в Україні / В.Ф. Грищенко // Вісник СДУ – 2011. - № 2 – С. 74-75.
2. Додонов О. В. Проблеми та напрями реформування оплати праці в системі державного регулювання колективно – договірних відносин / О. В. Додонов // Економіка та держава. – 2010. - № 2 – С. 24-26.
3. Додонов О. В. Продуктивність та оплата праці в Україні: аналіз та оцінка в динаміці / О. В. Додонов; під заг. ред. В. М. Гончарова – Донецьк: СПД купріянов В. С. – 2007. – 200 с.
4. Куліков Г. Шляхи регулювання оплати праці в Україні / Г. Куліков // Праця і зарплата. – 2008. - № 29, 6 серп. – С. 4-6.
5. Синява Л.В. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи її вирішення в Україні / Л. В. Синява // Регіональна економіка. – 2009. - № 1 – С. 171-178.

Шорохова Ю.І., ст. гр. ОА 10-1
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Оплата праці є важливою складовою ринкових відносин, вираженням ефективності економіки і соціальної політики держави. Також вона є вкрай важливою складовою ефективного розвитку економіки України. Існуюча сьогодні в Україні система оплати праці не відповідає вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки і свідчить про відсутність чіткого налагодженого механізму взаємодії своїх основних елементів. Вона не є ідеальною для забезпечення

соціального захисту працюючих, незмінності та суворого дотримання встановлених соціальних норм та гарантій. Тому одним із головних завдань є вирішення ряду проблем в системі організації оплати праці: розміри заробітної плати, її диференціація, врегулювання питання про мінімальну заробітну плату та вдосконалення механізмів державного і договірного регулювання системи оплати праці в умовах ринкової економіки.

Питання оплати праці як об'єкт дослідження висвітлювалась у працях відомих вітчизняних науковців зокрема: Д. Богині, О. Гришнєвої, В. Адамчука, А. Каліни, А. Мерзляка, М. Мурашка, А. Нікіфорова, В. Лагутіна, О. Ярошенка, С. Цимбалюка та ін. Серед зарубіжних вчених варто відзначити праці Н. Волгіна, М. Лепешинської, Р. Капелюшнікова, Д. Прайфера, В. Гімпельсона та ін. Проте аналіз основних досліджень і публікацій з даної проблеми показав, що питання оплати праці потребує постійного вдосконалення та адаптації відповідно до сучасних економічних вимог; в науковій літературі недостатньо чітко визначені механізми удосконалення державного та договірного регулювання системи оплати праці на основі досвіду західних країн.

Метою дослідження є проблеми системи оплати праці та шляхів її удосконалення із використанням досвіду зарубіжних країн та врахуванням власних специфічних особливостей, які існують у соціально-трудовій сфері України.

Оплата праці завжди перебувала у центрі уваги науковців. Так, зокрема А.Сміт та Д.Рікардо розробили теоретичні основи концепції розуміння заробітної плати як ціни праці. А.Сміт вважав, що в основі ціни праці лежить вартість засобів існування, необхідних для життя працівників та членів їх сімей. К.Маркс вважав, що заробітна плата "... є перетвореною формою вартості, або ціною, робочої сили" [6, с. 63-123].

За своєю юридичною природою оплата праці – це вартість робочої сили, яка в кінцевому рахунку залежить від результатів роботи працівника; це вартісне вираження, грошова оцінка затраченої ним кількості праці відповідної якості [1, с. 1].

Сутність будь-якого поняття проявляється в функціях, які воно виконує. До основних функцій оплати праці відносять наступні: відтворювальну, стимулюючу, розподільчу (регулюючу) та соціальну.

Проте, слід зазначити, що на сьогодні в Україні жодна з вищезазначених функцій в повній мірі не виконується, а відтак оплата праці втрачає своє соціально-економічне призначення і виникає низка проблем в даній сфері.

З-поміж актуальних проблем оплати праці в Україні можна виділити такі:

– низький рівень заробітної плати, що свідчить про незадовільне виконання її відтворювальної функції, яка полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили.

– затримка виплати заробітної плати.
– тінізація заробітної плати.
– незадовільна галузева, регіональна та професійна (кваліфікаційна) диференціація заробітної плати.

Серед галузей економіки найвищий рівень оплати праці, як і раніше, зберігається у працівників авіаційного транспорту - 7349 гривень. Більше за всіх в липні втратили в оплаті працівники освіти. Середня заробітна плата в галузі скоротилась на 389 гривень - до 2053 гривень в липні [8].

– порушення законодавства у галузі оплати праці, основних положень генеральної і галузевих угод, колективних договорів.

Порушень норм чинного законодавства з оплати праці, як правило, безліч. Наслідками цих порушень є вплив висококваліфікованих працівників, які незадоволені рівнем оплати праці; підвищення рівня диференціації розмірів оплати праці керівництва, середньої ланки фахівців та робітників; збільшення “тіньових” доходів як роботодавців і частки найманих працівників [5, с. 312].

– відсутність у багатьох випадках пов’язаності розмірів заробітної плати найманих працівників з рівнем їхньої кваліфікації, результатами праці, що викликає у співробітників відчуття несправедливості та знижує мотивацію до продуктивної і якісної праці [4, с. 83].

Для України є характерною така ситуація, коли розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств.

Отже, з вищесказаного можна зробити висновок, що для ефективного вдосконалення елементів оплати праці необхідним є державна підтримка та надійна законодавча база з урахуванням сучасного темпу економічного життя та інших актуальних проблем.

На сьогоднішній день у нашій країні існує велика кількість невіршених питань і протиріч у сфері оплати праці. Одна із найсерйозніших проблем у цій області – відсутність твердої залежності величини оплати праці від реальних зусиль даного працівника, а також від результатів його праці. У наших працівників, на відміну від західних, при низькій зарплаті стимули до продуктивної праці вкрай низькі, а практично зовсім відсутні: виникає прагнення поменше напружуватися на своєму офіційному робочому місці і більше сил і часу залишити на додаткові заробітки. Удосконалювання систем оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення Західного, і особливо Японського

досвіду, може дати нам вже в найближчому майбутньому підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці. При вирішенні проблеми доведення мінімальної заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму можливе зняття проблеми соціальної напруженості. А це, звичайно ж у комплексі з вирішенням ряду інших проблем в економіці нашої країни, може стати стимулом економічного підйому в майбутньому. Оскільки праця як ресурс підприємства впливає на усі результативні показники, які забезпечують ефективність діяльності, стійкість підприємства, його конкурентоспроможність.

Час диктує необхідність такої системи оплати, яка формувала б могутні стимули розвитку праці і виробництва. Якщо підприємство зацікавлене, щоб процес змін у оплаті праці був послідовним та прозорим, неможливо також приймати рішення без попереднього проведення досліджень результатів праці працівників. Таким чином, складові системи організації оплати праці є важливим компонентом забезпечення ефективності використання робочої сили та роботи підприємства в цілому, що становить основне багатство країни.

Література

1. Закон України «Про оплату праці», від 24.03.1995 № 108/95-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua>
2. Божко В. М. Генеза правового регулювання оплати праці: монографія / В. М. Божко. – Полтава : Полтав. нац. ун-т ім. Ю. Кондратюка, 2010. – 399 с.
3. Божко В. Генеза правового регулювання оплати праці в Україні впродовж ХІХ–ХХ ст. / В. Божко // Вісник Акад. правових наук України. – 2010. – № 2 (61). – С. 133–142
4. Капліна Г.А. Заохочувальні способи правового регулювання оплати найманої праці в умовах ринкових перетворень // Юридична Україна. – 2008. – №7(67)–с. 80–85.
5. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
6. Юхименко П.І., Леоненко П.М. Історія економічних учень: Навч. Пос.. – К.: «Знання-Прес», 2000 – 514 с.
7. [Електронний ресурс]. Режим доступу : Mojazarplata.com.ua.
8. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.dog.ua>

Шорохова Ю.І., ст. гр. ОА 10-1
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Проблема мотивації і стимулювання персоналу дуже актуальна в наш час, тому що з переходом України до ринкових умов господарювання питання мотивації праці виступило на перший план.

Існуючі за адміністративної економіки системи стимулювання персоналу підприємства виявилися неадекватними сучасним умовам. Зміни в політичній, економічній, соціальній сферах, що відбуваються в Україні, спрямовані на становлення нової економічної системи, заснованої на ринкових відносинах. Ключовою технологією ринкової економіки є мотивація.

Вивчення проблем мотивації трудової діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи. Тому вивчення та розуміння внутрішніх механізмів мотивації праці дає змогу виробити ефективну політику в галузі праці і трудових відносин, створити “режим найбільшого сприяння” для тих, хто дійсно прагне продуктивної праці.

У економічній літературі проблемам дослідження мотивації праці приділяється досить пильна увага як зарубіжними, так і українськими науковцями. Найбільш відомі дослідження з цих питань містять роботи А.М. Колот, А. Маршал, А. Сміт, М. Туган - Барановський, Г. Побережна, О. Байда, Р. Домінік, Ш. Ричиш, П. Мартин, Т. Веблен, Д. Врум, А. Маслоу, Г. Кулікова, В. Лагутіна О. Кузьміна та ін. Проте, питання формування ефективного механізму на підприємстві залишаються актуальними.

Метою написання даної роботи є дослідження проблем мотивації праці, які виникають на сучасних підприємствах, пошук шляхів здатних стимулювати робітників до підвищення виробничих можливостей, розробка дієвих методів та механізмів заохочення персоналу до праці.

Ефективне управління нині неможливе без розуміння мотивів і потреб людини-працівника. Без раціонального та розумного використання стимулів до праці неможливо найкращим чином управляти підприємством, установою, організацією будь-якого рівня [4, с. 274]. Без знання проблеми мотивації та оцінки діяльності персоналу неможливо ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення щодо ефективності роботи організації.

Можна дати визначення, що мотивація праці – це внутрішні стимули окремої людини або групи людей до трудової діяльності [1, с. 264]. Вона є сукупністю внутрішніх і зовнішніх сил, що спонукають людину до праці, зумовлюють поведінку, форму діяльності, надають спрямованості, яка орієнтована на досягнення особистих цілей і цілей організації [2, с. 225].

Для всебічної характеристики поняття мотивації слід з'ясувати сутність основних категорій, які мають безпосереднє відношення до змісту і логіки поведінки людини в процесі трудової діяльності.

Вивчення складних теоретичних і прикладних проблем мотивації

розпочинається з розгляду категорії “потреби”. Потреби — це відчуття фізіологічного, соціального або психологічного дискомфорту, нестача чогось, це необхідність у чомусь, що потрібне для створення і підтримки нормальних умов життя і функціонування людини. У свідомості людини потреби перетворюються на інтерес або мотив, який і спонукає людину до певної цільової дії. Мотив — це те, що породжує певні дії людини, він залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх стосовно людини чинників [3, с. 496].

Розглянемо модель мотивації праці через потреби.

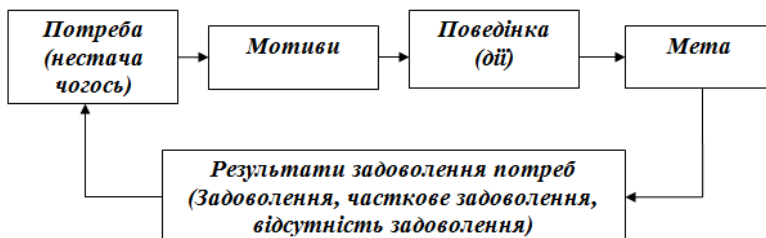


Рис. 1 Модель мотивації праці через потреби

Поведінка людини звичайно визначається не одним мотивом, а сукупністю їх. При цьому один з них може бути основним - провідним, а інші виконують функцію додаткової стимуляції. Безперечно, мотиви виникають, розвиваються і формуються на основі потреб [3, с.498].

Вітчизняна світова практика знає безліч способів впливу на мотивацію конкретної людини, до того ж кількість їх постійно зростає. В Україні вирішальну роль у якісних змінах мотивації працівників різних сфер діяльності можуть мати такі фактори, як підвищення ціни на робочу силу, удосконалення системи управління працею, реформування організації оплати праці [5, с. 199].

У світовій економіці під час формування моделей мотиваційних механізмів велика увага надається визначенню рівня оплати праці. Оплата праці – основна система мотивації – формується залежно від стажу роботи, кваліфікації та віку, інших факторів. В Україні рівень оплати праці в декілька разів нижчий не тільки від розвинутих держав світу, але й тих, що переходять до ринкової економіки.

Тому мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без задоволення матеріальних потреб, орієнтації на матеріальний інтерес працівників.

Матеріальні мотиви, безумовно, відіграють важливу роль у визначенні трудової поведінки працівників, однак це не означає, що нематеріальні мотиви і стимули є другорядними. Сучасна практика господарювання незаперечно свідчить, що роль нематеріальних

мотивів і стимулів постійно зростає. На поведінку людей у процесі діяльності дедалі більший вплив має трудова мотивація. Остання породжується самою роботою, тобто її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці тощо. Отже, йдеться про складову внутрішньої мотивації праці, про сукупність внутрішніх рушійних сил поведінки людини, що пов'язані з роботою як такою.

Безперечно, кожна людина має потребу в змістовній, цікавій, корисній роботі, пристойних умовах праці. Вона прагне до визначеності перспектив свого зростання. Велика роль у практиці трудової діяльності належить і статусній мотивації - прагненням людини посісти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності (організації), яка вважається престижною, суспільно значущою. Людині властиве прагнення до лідерства в колективі, до якомога вищого неофіційного статусу, бути визнаним фахівцем своєї справи, неофіційним лідером, користуватись авторитетом. Це формує передумови для розвитку потенційних здібностей, більш інтенсивної і продуктивної праці, творчого ставлення до неї.

Можна зробити висновок, що мотивація праці має величезне значення для ефективного функціонування підприємства, адже лише зацікавлені у своїй роботі працівники будуть якнайкраще виконувати свої обов'язки. На основі аналізу сучасного стану мотивації персоналу на підприємствах України, виявлено багато проблем і, щоб їх вирішити, потрібно поліпшити багато показників: підвищити зацікавленість працівників у їх роботі; здійснювати систематичну оцінку трудової діяльності; забезпечувати правильне співвідношення між зростанням продуктивності праці та заробітною платою; удосконалити законодавчу базу з питань оплати праці та підвищення відповідальності за несвоєчасну її виплату; розробити досконалу систему нематеріальних стимулів (програми залучення працівників до управління виробництвом, програми розвитку трудового потенціалу робочої сили, нетрадиційні форми організації робочого часу, програми реконструювання самого процесу праці, статусна мотивація); забезпечити працівників належними умовами та режимом праці.

Література

1. Економіка підприємства: Підручник (За ред. С.Ф. Покропівного) – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. – 528 с.
2. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: МАУП, 2004. – 272с.
3. Чухно А.А., Єщенко П.С. Основи економічної теорії. – Підручник. – К.: Вища школа, 2001. – 606с.
4. Ходаківський Є.І., Ю.В. Богоявленська, Грабар Т.П. Психологія управління. – Житомир : ЖДТУ, 2007. - 378 с.
5. Мончак З.В., Дуба С.Т. Проблеми мотивації праці та створення мотиваційного механізму / Науковий вісник. – 2009. - № 17. – С. 198-201.