

Исследователи и политики все чаще фиксируют факты, когда рынок не справляется с отведенной ему ролью оптимального регулятора экономики, и в дискуссиях обсуждают так называемые причины «провалов рынка», и способы их нивелирования. Для исправления провалов рынка, повышения эффективности рыночной экономики требуются дополнительное регулирование со стороны государства, его вмешательство в экономику с помощью экономических и правовых инструментов, которое способно до некоторой степени скорректировать рыночный механизм и тем самым достигать оптимальности по Парето, когда общество получает выгоду от какой-либо деятельности, если по крайней мере один человек получает выгоду и никто не несет потерь. Другим существенным аспектом учета общественных интересов является анализ общего соотношения выгод предприятия-загрязнителя и компенсаций с его стороны жертвам загрязнения.

В заключении можно сделать вывод, что использование данного эколого-экономического механизма может оказывать существенное влияние на хозяйственную деятельность производителей, регулировать выбросы и минимизировать уровень загрязнения окружающей среды. Кроме того, для учета экологического фактора в экономическом развитии важное значение имеют экстерналии — внешние эффекты (или последствия) экономической деятельности, которые положительно или отрицательно воздействуют на другую сторону.

Литература

1. Бобылев С.Н. Экономика природопользования : Учебник [Текст] / Бобылев С.Н., Ходжаев А.Ш. — М., 2003. — 567 с.
2. Хэл Р. Вэриан Микроэкономика Промежуточный Уровень : Современный Подход [Текст] / Хэл Р. Вэриан. - М., Юнити, 1997. - 767 с.

Романюк Л.М., к.е.н., доцент
Кіровоградський національний технічний університет

СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

В умовах глобалізації та посилення конкурентної боротьби перед підприємствами України стоять завдання суттєво підвищити ефективність виробництва, перейти на інноваційну модель розвитку, забезпечити

розвиток усіх факторів конкурентоспроможності. Вирішення вказаних завдань потребує нового підходу до управління персоналом, який в сучасних умовах є ключовим ресурсом підприємства.

В таких умовах забезпечення вітчизняних підприємств персоналом необхідної кваліфікації та його ефективного використання потребує не лише поточного, але й стратегічного управління.

Стратегія розвитку персоналу на кожному підприємстві буде мати свою власну специфіку. Однак розроблені нами рекомендації, стосуються змістовного наповнення стратегії розвитку персоналу, можуть бути використані на будь якому підприємстві.

Рекомендації щодо формування мети та завдань стратегії розвитку персоналу

Загальною стратегічною метою є формування та підтримка такого кількісного і якісного складу персоналу підприємства, який би на кожний період його діяльності у найбільшій мірі відповідав вимогам виробництва, був здатний вирішувати ті проблеми, які виникають в ході виробничої діяльності та забезпечував реалізацію конкурентної стратегії підприємства.

Рекомендації щодо стратегічних підходів до формування кадрового складу, відбору та залучення кадрів на підприємство

При розробці стратегії розвитку персоналу підприємствам доцільно ставити завдання переходу до формування двохярусної структури персоналу, яка складається із “кадрового ядра” (найбільш кваліфікованих та цінних працівників) та “периферійних” працівників, функції яких в організації є менш значимі і відповідальні.

Рекомендації щодо стратегії організації праці та забезпечення ефективного використання персоналу

Організація праці є одним із найважливіших аспектів роботи з персоналом, яка має бути спрямована не лише на ефективне його використання, але й на забезпечення утримання працівників на підприємстві, забезпечення оптимальної відповідності між робочими місцями та кадровим складом підприємств.

Рекомендації щодо розвитку системи стимулювання персоналу підприємства

Система стимулювання включає матеріальні та нематеріальні стимули до праці. Це також один із найважливіших стратегічних напрямків роботи з персоналом. Система стимулювання має забезпечити стійку зацікавленість працівників у високій результативності як власної праці, так і діяльності підприємства в цілому.

Рекомендації щодо стратегічних підходів в організації руху кадрів на підприємстві

Важливою ланкою роботи з кадрами на підприємстві є забезпечення ефективної системи руху працівників, що включає і їх звільнення. Потреба забезпечення руху кадрів обумовлена необхідністю ефективного розміщення кадрів, створення умов для їх професійного зростання, необхідністю ефективного використання трудового потенціалу та утримання працівників на виробництві.

Рекомендації щодо стратегії розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві

Соціально-трудові відносини на підприємстві — це комплекс взаємовідносин між найманими робітниками і роботодавцями, який охоплює широке коло питань, що стосуються умов найму, функціонування і розвитку трудового потенціалу підприємства. Вони визначають характер етичних, психологічних, правових форм взаємодії в процесі трудової діяльності.

Рекомендації щодо формування стратегії соціального розвитку та соціального захисту

На сучасному етапі будь яке підприємство виконує важливу соціальну функцію, забезпечує задоволення соціальних потреб своїх робітників і їх соціальний захист. В умовах нестабільності, виникнення соціальних ризиків дана функція набуває все більшого значення. Соціальна функція підприємства реалізується завдяки здійсненню як обов'язкових так і добровільних соціальних програм, які розробляються і реалізуються за ініціативою самого підприємства.

Викладені рекомендації щодо змісту стратегії розвитку персоналу, сприятимуть підвищенню його конкурентоспроможності і стосуються основних напрямків роботи з персоналом. Для розробки ефективної та реалістичної стратегії необхідно залучити науковців і практиків, які займаються проблемами менеджменту персоналу або стратегічного управління.

Література

1. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії: моногр. / О.М.Левченко. — К.: Видавничий дім “Корпорація”, 2005. — 292с.
3. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія / О.І. Амоша, О.Ф.Новікова, В.П.Антонюк, Л.В.Шаульська та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2006. — 208 с.