

5. Савельєв, Є. В. Новітній маркетинг [Текст] : навч. посібник / Є. В. Савельєв, С. І. Чоботар, Д. А. Штефаніч. – К. : Знання, 2008. – 420 с.
6. www.alfabank.com.ua [Електронний ресурс].
7. www.aub.com.ua [Електронний ресурс].
8. www.indexbank.ua [Електронний ресурс].
9. www.nadra.com.ua [Електронний ресурс].
10. www.ukrgasbank.com [Електронний ресурс].
11. www.ukrsibbank.com [Електронний ресурс].
12. www.usb.com.ua [Електронний ресурс].
13. www.vtb.com.ua [Електронний ресурс].

А. Погребняк

Удосконалення управління продуктами банку в умовах фінансової кризи

У цій статті автор досліджує основні проблеми поліпшення банківських продуктів управління в українських банках в умовах фінансової кризи на всіх етапах банківського продуктів для управління: розробка та впровадження банківських продуктів, ціноутворення та продажу, а також пропонує важливі дії керуватися в цілях підвищення ефективності банківської діяльності в цілому.

А. Pogrebnyak

An improvement of management of bank products is in the conditions of financial crisis

In this article the author researches the main problems improvement of banking products management in Ukrainian banks under conditions of financial crisis on all steps of banking products management: development and implementation of banking products, pricing and sales, and also offers important actions guided to increase effectiveness of banking activity as a whole.

Одержано 08.02.12

М.С. Спичка, ст. гр. УП-11М, Л.М. Фільштейн, проф., д-р екон. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Стан використання трудового потенціалу: пропозиції щодо поліпшення

В статті розглянуто сучасний стан використання трудового потенціалу. Висвітлено процеси та головні чинники, які впливають на трудовий потенціал. Розроблено теоретичні і практичні рекомендації щодо шляхів підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві.
трудові ресурси, ефективність, продуктивність праці, результативність

Актуальність обраної теми обумовлена тим, що в даний час трудовий потенціал є визначальним в ефективності господарювання і конкурентної переваги на ринку для підприємства. При цьому аналіз поточного рівня використання трудового потенціалу відображає недостатньо повне залучення даного ресурсу до відтворювального процесу.

На мікроекономічному рівні це приведе до підвищення результативності діяльності комерційного підприємства і його положення на ринку.

На макроекономічному рівні, вирішення проблеми підвищення використання трудового потенціалу вирішує ряд найважливіших проблем - ефективності національного господарства, стимулювання його розвитку, підвищення рівня зайнятості за рахунок підвищення привабливості праці як чинника виробництва.

Таким чином, дослідження проблеми ефективності використання трудового потенціалу підприємства має велике значення на сучасному етапі розвитку економічних стосунків.

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та використання трудового потенціалу розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних учених: Д.Богині, С.Бандури, О.Бугуцького, О.Власюка, М.Долішнього, С.Злупка, Ю.Краснова, С.Копчака, Е.Лібанової, І.Лукінова, С.Вовканича, В.Мікловди, В.Онїкієнка, С.Писаренко, С.Пирожкова, М.Пітюлича, Н.Тітової, М.Романюка, О.Хомри, В.Стешенко, М.Шаленко, Л.Шепотько, К.Якуби та інших.

Мета статті полягає в комплексному дослідженні соціально-економічних аспектів використання трудового потенціалу в умовах ринкових перетворень і розробці на цій основі теоретичних і практичних рекомендацій щодо шляхів підвищення ефективності його використання.

Об'єктивна необхідність у подальшому поглибленні теоретичних досліджень і методичних розробок пов'язана з уточненням категорії "трудоий потенціал", удосконаленням методичних підходів до оцінки стану трудового потенціалу, а також з безпосереднім поліпшенням процесів його формування та використання, тому тема статті є актуальною й необхідною.

Реалізація цієї мети зумовлює основні задачі дослідження:

- проаналізувати зміст соціально-економічної категорії "трудоий потенціал";
- розглянути і визначити теоретичні аспекти формування трудового потенціалу підприємства та його використання з урахуванням умов і факторів, які обумовлюють процеси, що мають місце у перехідній економіці.

Методи дослідження. Теоретичною й методологічною основою проведених досліджень є наукові положення економічної теорії, роботи вчених – економістів, соціологів, демографів.

Перед тим як визначити поняття «трудоий потенціал» слід його відокремити від загальноживаних економічних категорій «трудоий ресурси» і «персонал».

Трудоий ресурс – це економічно активна, працездатна частина населення регіону, яка володіє фізичними і культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства (організації).

Персонал – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та(або) мають досвід практичної діяльності.

Трудоий потенціал – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства.

Система управління трудовим потенціалом суспільства є системою впливу на процеси формування, розподілу і використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально-економічної політики держави. Ця система є єдністю двох підсистем: керівної та керованої. Керівна підсистема (суб'єкт управління) — людина чи група людей, які здійснюють управлінський вплив на керовану підсистему (об'єкт управління) спеціалізованими технічними засобами. Керована підсистема — це єдність соціального (людини) і технічного елементів процесу виробництва, зв'язок між керівними та керованими системами здійснюється за допомогою інформації. Управління виникло з потреб координації та погодження спільної праці, з розвитком виробництва та економічних зв'язків у суспільстві. Згодом управління ускладнилося, функції управління розширилися і розповсюдилися на окремі різновиди управлінської праці.

Будь-яке управління, зокрема і трудовим потенціалом, неможливе, якщо не поставлено його мету, не визначені завдання, функції, методи та всебічне забезпечення

(кадрове, інформаційне, ресурсне, фінансове, законодавче). Управління є неможливим без таких функцій, як аналіз стану справ, прогнозування, планування заходів стосовно управління процесами, контролю їх виконання та відповідальності. Головними елементами управління є люди, які водночас є і суб'єктами, і об'єктами управління.

Рівнями управління трудовим потенціалом є: загальнодержавний, регіональний, за видами економічної діяльності, місцевий, а також рівень окремої організації, де ресурси праці у формі персоналу або кадрового складу організації безпосередньо реалізують своє соціально-економічне призначення.

Формування трудового потенціалу суспільства — це процес постійного поновлення його чисельності та якісного складу. Під структурою трудового потенціалу розуміють співвідношення різних демографічних, соціальних, професійних (та за іншими характеристиками) груп населення. Передусім трудовий потенціал може бути використовуваний — до нього слід віднести всіх тих, які працюють, а також потенційний трудовий потенціал, тобто тих, які бажають працювати (безробітних і тимчасово незайнятих у віці від 15 до 70 років включно). Крім того, існує економічно неактивне населення у віці 15—70 років, яке належить до потенційної частини ринку праці і в якійсь кількості в будь-який момент може виявити економічну активність.

Ефективність використання трудового потенціалу характеризується сукупністю взаємопов'язаних показників, що відображають динаміку чинників, які впливають на зростання національного доходу. У практиці державного менеджменту для оцінки ефективності використання трудового потенціалу використовуються насамперед показники підвищення ефективності використання праці.

Темп зростання продуктивності праці визначаються відношенням рівня продуктивності праці у плановому (прогнозованому) або ж у звітному періоді (році) у відсотках до базового минулого року чи періоду (ланцюговий індекс). Продуктивність суспільної праці по народному господарству у цілому розраховується за допомогою ділення виробленого національного доходу на чисельність зайнятих працівників:

$$\text{Пс.п.} = \text{НД} / \text{Чзм}, \quad (1)$$

де Пс.п. — продуктивність суспільної праці, грн;

НД — вироблений дохід, грн;

Чзм — чисельність зайнятих, осіб.

За видами економічної діяльності на підприємствах рівень продуктивності праці визначається за формулою:

$$\text{Пп.} = \text{Q} / \text{Чпвп}, \quad (2)$$

де Пп. — продуктивність праці за видами економічної діяльності і підприємствами;

Q — обсяг продукції, грн;

Чпвп — середньоблікова чисельність персоналу, осіб.

Ефективність використання трудового потенціалу на будь-якому рівні можна визначити через формулу інтенсивності виробництва, а саме:

$$\text{Qпп} = 100\% - \Delta\text{Чп} / \Delta\text{Q} \times 100\%, \quad (3)$$

де Qпп — питома вага НД, або продукції галузі, регіону, підприємства, вироблених за період, за рахунок приросту продуктивності праці, %;

$\Delta\text{Чп}$ — приріст чисельності працюючих за період, %;

ΔQ — приріст обсягу НД або продукції галузі, регіону, підприємства за період, %.

У разі, коли зростання обсягу національного доходу, продукції, робіт, послуг відбувається за незмінного чи абсолютного скорочення чисельності працівників весь приріст обсягу НД або продукції забезпечується за рахунок зростання продуктивності праці.

Економія живої праці (річних працівників) в економіці, регіоні, видах економічної діяльності і підприємствах визначається, як різниця між середньорічною чисельністю промислово-виробничого персоналу, розрахованою на плановий обсяг продукції (для народного господарства — національного доходу) за продуктивністю праці базового року, і планованою чисельністю:

$$Ч = Чб * Тнд - Чпл, \quad (4)$$

де Ч — відносна економія річних працівників, осіб;

Тнд — темп росту національного доходу (чистої продукції для підвищення), грн;

Чб, Чпл — чисельність працюючих в економіці, регіоні, галузі, на підприємстві в базовому і плановому періодах (роках), осіб.

Розглянуті вище показники ефективності використання праці потребують доповнення та конкретизації щодо вимог оцінки ефективності використання трудових ресурсів.

Ефективність використання робочої сили (Еф.) визначається також питомою вагою фактично відпрацьованого робочого часу у реальному (ефективному) фонді робочого часу. Чим питома вага вища, тим краще використовується робоча сила підприємства, галузі, регіону, суспільства.

$$Еф = \Phi ф / \Phi е \times 100\%, \quad (5)$$

де $\Phi ф$ — фактичний фонд робочого часу за період, людино-днів;

$\Phi е$ — ефективний фонд робочого часу за період, людино-днів.

Велике значення для ефективності використання трудового потенціалу має структура зайнятості населення у суспільному виробництві, передусім в економічній діяльності. Із соціально-економічним розвитком суспільства, яке будує соціально орієнтовану ринкову економіку, закономірним є процес скорочення питомої ваги зайнятих у матеріальному виробництві в загальній чисельності зайнятих у суспільному виробництві та зростанні питомої ваги (за чисельністю зайнятих) невиробничої сфери. Процес перерозподілу суспільної праці на користь невиробничої сфери є тенденцією суспільного розвитку.

Під ефективним використанням трудових ресурсів розуміють досягнення найбільших результатів праці при найменших витратах трудових ресурсів.

Неефективне використання трудового потенціалу потребує радикального реформування системи зайнятості працездатного населення. Розроблені напрямки забезпечення зайнятості дозволять збалансувати наявність робочих місць з потребою в робочій силі і можуть бути використані центрами зайнятості при розробці концепцій і програм зайнятості та соціального захисту населення.

Можна зробити такий висновок, що трудовий потенціал є джерелом забезпечення підприємств кадрами і має кількісну і якісну характеристики. Кількісна сторона трудового потенціалу визначається чисельністю працездатного населення, статеві-віковою структурою, числом безробітних. Основними компонентами якісного складу трудового потенціалу є психофізіологічна, соціально-мотиваційна, освітньо-професійна, інтелектуальна, духовно-енергетична.

Отже, основними шляхами підвищення ефективності використання трудового потенціалу є: вирішення проблем прихованого безробіття, формування ринкового механізму, створення здорового макроекономічного середовища, розробка довгострокових програм зайнятості, розвиток і підтримка регіональних ринків праці, підтримка інновацій у сфері підприємництва, переорієнтація системи професійної підготовки та ін.

Таким чином, перехід України на соціально-орієнтовані ринкові відносини надзвичайно гостро поставив проблему зайнятості населення. Недостатньо ефективно використання трудового потенціалу зумовлене спадом виробництва, зростанням ризику

незайнятості, збільшенням прихованого безробіття, розбалансованістю процесів відтворення робочих місць з наявною робочою силою, зниженням мотивації до продуктивної праці, нагромадженням виробничого устаткування із наднормативним строком експлуатації, що посилює суперечність між формальною зайнятістю і фактичною надзвичайно низькою результативністю виробничої діяльності.

Список літератури

1. Статистичний збірник за ред. О.Г. Осацієнка, Київ. Видавництво «Консультант», 2008.
2. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 352с.
3. Управління ресурсами підприємства: Навч.посіб./ Під ред. к.е.н. Ю.М. Воробйова і д.е.н Б.І.Холода. – Київ: «Центр навчальної літератури»,2004.–288с.
4. Новойтенко І.В. Чинники формування, використання, розвитку і відтворення трудового потенціалу// Наукові праці Національного університету харчових технологій. – 2007. - №23. - С. 41-43. Бібліогр.: С. 4-5.

В статье описано современное состояние использования трудового потенциала. Определены основные процессы и факторы, которые влияют на эффективность трудового потенциала при социально-трудовом кризисе, а также проблемы которые возникают в современных условиях развития рынка труда. Разработаны направления, которые способствуют эффективному использованию трудового потенциала на предприятии.

This article describes the current state of the labor potential. The basic processes and factors that affect efektivnost labor potential for social and employment crisis and the problems that arise in today's labor market. The ways that contribute to efektivnomu use of labor capacity in the enterprise.

Одержано 26.03.12