

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ
УКРАЇНИ
КІРОВОГРАДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет економіки та менеджменту
Кафедра економіки та організації виробництва

**ПРІОРИТЕТИ
РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ
У ХХІ СТОЛІТТІ**

*Матеріали Міжнародної науково-практичної
конференції*

21-22 квітня 2011 р. (м. Кіровоград, КНТУ)

ЧАСТИНА II

Кіровоград – 2011

УДК 658(075.8)

ББК 65.29я73

Б77

Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті //
Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції
21-22 квітня 2011р. – Кіровоградський національний
технічний університет. – Кіровоград:, 2011.
– Част. II. – 240 с.

Редакційна колегія:

д.е.н., проф. Семикіна М.В., к.е.н., доц. Глух В.М., к.е.н., доц.
Журило І.В., к.е.н. Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц. Романюк Л.М.,
к.е.н., доц. Сисоліна Н.П., к.е.н., доц. Стародубцев В.В., к.е.н., доц.
Харченко І.В.

У збірнику опубліковано тези доповідей студентів економічних спеціальностей на Міжнародній науково-практичній конференції «Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті».

Публікації відображають результати науково-дослідної роботи студентів; присвячені розгляду різноманітних проблем економічної діяльності підприємств, пошуку шляхів їх розв'язання, визначенню шляхів підвищення їх конкурентоспроможності.

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

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

ЗМІСТ

Августова М.О., студ. гр. ЕК-06	
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА	9
Анікєєва Ю.Ю., студ. гр. ФК-08-1	
МАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	11
Балануца М.А., студ. гр. ЕП-07-2	
ОЦІНКА ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА, МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ	13
Бідаш О.О., студ. гр. ОА-10Т	
НАПРЯМКИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	16
Білецька І.Л., студ. гр. ФК-08-4	
НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ	18
Білик С.Ю., студ. гр. ЕК-06М	
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНИМИ ТОВАРИСТВАМИ	20
Болгарина Ю.В., студ. гр. ЕП-07-2	
ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ВАТ «КІРОВОГРАДСЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД»)	22
Бондарь Т.В., студ. гр. ЕП-07-2	
ОСНОВНІ НАПРЯМИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ М'ЯСОПЕРЕРОБНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	25
Буряк В.О., студ. гр. ФК-08-1	
СПЕЦИФІКА ВПЛИВУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ЯКІСТЬ ЖИТТЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	28
Вікторова А.М., студ. гр. ЕК-06	
ОЦІНКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	31
Васвілов В.В., студ. гр. ЕК-10МБ, Нісфоян С.С., асист.	
РЕЗЕРВИ І ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	34
Велігіна І.О., студ. гр. ОА-09-2	
НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	36
Ганіч К.І., студ. гр. ЕП-07-1	
ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	40

Гордієнко Л.О., студ. гр. ЕК-06	
ГРЕЙДУВАННЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ	42
Горчак М.Л., студ. гр. ОА-10Т	
ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ	45
Грешнікова М.О., студ. гр. ФК-09-1	
НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	48
Губа О.В., студ. гр. ЕК-06, Журило І.В., к.е.н., доц.	
ЦІНА СПОЖИВАННЯ ПРОДУКЦІЇ МАШИНОБУДУВАННЯ ЯК КРИТЕРІЙ ЇЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ.....	51
Гудима Ю.Ю., студ. гр. ОА-09-1	
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	55
Гуліда К., студ. гр. ОА-08-1	
ШЛЯХИ ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	57
Гуцол А.І, Підвисоцька Я.В, студ. гр. ЕП-07-1	
ПРОБЛЕМИ ЦІНОУТВОРЕННЯ В УКРАЇНІ.....	62
Даліба А.П., студ. гр. ОА-07-1П	
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ВАТ «КАМ'ЯНСЬКИЙ МАШИНОБУДІВНИЙ ЗАВОД».....	65
Донцова А.Ю., студ. гр. УП-08	
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ	67
Жеглова С. М., студ. гр. ОП-061М, Черкасова Т.І., аспірант	
ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ	69
Жигун Т. С. студ. гр. ОА-08-1	
ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ.....	71
Замуренко Д.Д., студ. гр. ЕК-06	
ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ У ХХІ СТОЛІТТІ В ГАЛУЗІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	74
Зубко Д., студ. гр. ОА-09-1	
РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	78
Зубко Д., студ. гр. ОА-09-1	
ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	81

Кичка М.Л., студ. гр. ЕП-07-2	
СУТНІСТЬ ОКРЕМИХ ПОНЯТЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ З ПОГЛЯДУ СУЧАСНИХ УМОВ БІЗНЕСУ	83
Клименко Я.В., студ. гр. ОА-08-2, Непомняща С.М., студ. гр. ОА-08-2	
ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЇХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ	86
Коваленко К. Г. , студ. гр. ФК-08-1	
ЕФЕКТИВНІСТЬ ІНВЕСТИВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ	91
Колот І. Л., студ. гр. ОА-10Т	
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ... ..	94
Коляда М.О., студ. гр. 15, 4 курс	
ПРАВОВА ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ ЕКОНОМКИ.....	97
Король І.О., студ. гр. ЕК-06	
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	98
Коротіна А. В. студ. гр. ЕП-07-2	
НЕОБХІДНІСТЬ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВО – ЕКОНОМІЧНОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВ	102
Косицький С., студ. гр. ЕП-08-1, Лукаш. Я., студ. гр. ЕП-08-1	
ОЦІНКА РІВНЯ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА КІРОВОГРАДСЬКОМУ РЕГІОНІ.....	104
Крехівська Н.О., студ. 4 курсу	
МОДЕЛЮВАННЯ НАСЛІДКІВ ІМПОРТУ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ КАПІТАЛЬНИХ ТОВАРІВ.....	107
Кулик А.О., студ. гр. 4-ЕП, Мехеда Н.Г., к.е.н., доц.	
ПРО АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРАНСПОРТНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ВИРОБНИЦТВА	110
Куніцин В.В., студ. гр. ЕК-09ДВ	
ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ	113
Куценко Ю.Ю, студ. гр. ЕП-07-1	
УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	115
Ліла Я., студ. гр. ЕК-06, Журило І.В., к.е.н., доц.	
КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ	117
Лагно Д.О., студ. гр. ЕК-06	
ДОХІДНИЙ ПІДХІД В ОЦІНЦІ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	120

Левандовський С., студ. гр. ЕП-07-2	
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	123
Ляшенко М., студ. гр. ЕП-08-1	
ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ТА РОЗВИТОК В УКРАЇНІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	127
Матлай В.І., студ. гр. ОА-10Т	
ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	130
Мешанкіна К.Р., студ. гр. ОА-10Т	
ТАРИФНА СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАПРЯМИ ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ.....	132
Микитюк Т.В., студ. гр. ФК-08-4	
РОЗВИТОК МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА В УКРАЇНІ.....	135
Мисько К., студ. гр. ОА-08-1	
ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	137
Могилей А.О., студ. гр. ФК-09-1	
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ	140
Могилей А.О., студ. гр. ФК-09-1	
НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ.....	142
Молчанова М.М., студ. гр. ОА-09-1	
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	144
Невдаха О. Ю., студ. гр. ЕП-07-2	
ПРОБЛЕМА ВИБОРУ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	147
Невідома С. студ. гр. ФК-08-3	
ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	150
Нестеренко Ю.О., студ. гр. ОА-09-1	
ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	153
Овращко О.С., студ. гр. ОА-09-1	
СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ГРОМАДЯН ВІД БЕЗРОБІТТЯ	156
Павлушенко І.В. студ. гр. ОА-10Т	
КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	159
Пойда К.І., студ. гр. ОА-10Т	
КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ЦІЛІ, ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ.....	162

Помаз А.С., студ. 4 курсу	
ІНТЕРАКТИВНА РЕКЛАМА В КОМПЛЕКСІ ІНТЕГРОВАНИХ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ НА ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	164
Пономаренко В.А. студ. гр. ФК-08-1	
НОРМОТВОРЧА ДІЯЛЬНІСТЬ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ	166
Порох Ю.О., студ. гр. ОА-09-2	
ЧИННИКИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	168
Просвірнева А.В. студ. гр. ФК-08-2	
ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	170
Пухальська О.С., студ. гр.ОА-08-2	
УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА... ..	172
Ражев О.О., студ. гр. ЕК-08	
ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЇХ ПРАЦІВНИКІВ І ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	175
Самсонова К.В., студ. гр. ФК-08-1	
ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ.....	177
Семенова І. студ. гр. ФК-10Т	
ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	181
Семикіна А.В. студ. гр. ЕП-07-2	
ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА: МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ТА СПОСОБИ ПІДВИЩЕННЯ	184
Сердюк В.В., студ. гр. 4-ЕП, Шафранська Т.Ю., ст. викл.	
ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВ ХІМІЧНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	187
Скібенко В. студ. гр. ЕК-06М	
МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІОНАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ	190
Стеблина Л.Ю., студ. гр. ФК-08-4, Дорошенко О.В., студ. гр. ФК-08-4, Цибульова А.О., студ. гр. ФК-08-4	
УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ	192
Стеценко Є.В., студ. гр. ОА-10Т	
ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	195
Стецик Ю.В., студ. гр. ФК-09-1	
ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	197

Ткачова Ю.О., студ. гр. ОА-09-1	
РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ	
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	200
Товста І., студ. гр. ЕП-08, Пилипенко Н., студ. гр. ЕП-08	
СУЧАСНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ	
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	202
Трусова Я.П. студ. гр. ФК-08-4	
РОЛЬ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	205
Усатенко М.С., студ. гр. ФК-08-1	
ТРІВАЛІСТЬ ЖИТТЯ ТА РІВЕНЬ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	
НАСЕЛЕННЯ	208
Філоненко В. Ю., студ. гр. ЕП-07-2	
ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ ТА ПЕРСОНАЛУ НА ТОРГІВЕЛЬНОМУ	
ПІДПРИЄМСТВІ.....	211
Федоров Я.С. студ. гр. ЕК-10МБ, Нісфоян С.С., асист.	
УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ..	215
Фоміченко І.М. студ. гр. ФК-08-4	
МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ, ЇЇ ВПЛИВ НА ПІДВИЩЕННЯ	
ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	217
Чепікова Ю.І., студ. гр. ЕП-07-2	
РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА	
ПІДПРИЄМСТВІ.....	221
Черкашин О., студ. гр. ФК-08-3	
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ.....	223
Черниш О.А., студ. гр. 4-ЕП, Демиденко З.О. студ. гр. 4-ЕП,	
Мехеда Н.Г., к.е.н., доц.	
ПРО АКТУАЛЬНІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПОТЕНЦІАЛУ	
ПІДПРИЄМСТВА В РИНКОВИХ УМОВАХ	225
Янков І., студ. гр. ЕК-08	
РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	227
Яцун О.В., студ. гр. ФК-08-2, Полоз К. Ю., студ. гр. ФК-08-2	
ВПЛИВ СТРУКТУРИ ОБОРОТНИХ КОШТІВ НА ПОКАЗНИКИ	
ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА	232
Яцун О.В., студ. гр. ФК-08-2, Рыбак М.В., студ. гр. ФК-08-2	
УПРАВЛІНСЬКИЙ ФАКТОР ЯК ВИЗНАЧАЛЬНА	
ПЕРЕДУМОВА ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ	
ПІДПРИЄМСТВА	235

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Найважливіше місце і значення в діяльності будь-якого підприємства займає така економічна категорія як прибуток. Він є джерелом матеріального добробуту працівників, соціального і виробничого розвитку. Цілком зрозуміло, що кожен підприємець і трудовий колектив прагнуть до збільшення прибутку, що залишається в його розпорядженні.

Актуальність обраної теми статті полягає в тому, що головною задачею сучасного етапу розвитку економіки є опанування підприємцями та керівниками ефективними методами управління прибутку в процесі здійснення підприємницької діяльності.

У зв'язку з тим, що на величину прибутку впливають різні фактори, які в умовах ринку змінюються, іноді суттєво в короткі проміжки часу, керівництву підприємства необхідно не тільки їх знати, але й швидко ухвалювати правильні рішення для максимізації отриманого прибутку. Роль таких факторів при використанні наявних резервів підвищення прибутковості надзвичайно велика.

В науковій літературі пропонуються різні математичні моделі, які дозволяють передбачити зміни обсягу прибутку при зміні тих чи інших факторів. Розглянемо деякі з них.

Індексна параметрична модель прибутку підприємства, запропонована Ю.В. Богатиним і В.О. Швандарем [1]. Для однономенклатурного виробництва вона має такий вигляд:

$$I = \frac{P_a}{P_b} = \frac{b(p \times d - K_n \times r) - (1-r) \times (1+f)}{p-1}. \quad (1)$$

Значення параметричних показників, які прийняті в формулі (1), що формують прибуток підприємства при однономенклатурному виробництві, наведені в роботі авторів [1].

В умовах ринкових відносин прийняття обґрунтованих рішень по управлінню виробництвом і збутом всіх видів товарів та послуг повинно проводитись на основі порівняння прибутку, що досягається за різних варіантів можливих рішень. Таке порівняння для досягнення максимального прибутку неможливе без ретельного аналізу результатів господарської діяльності підприємства. Для цього необхідно розробити відповідний аналітичний апарат (множину формул), що дозволить прийняти найбільш оптимальне рішення. Проте, в реальних умовах більш зручний і простий у застосуванні буде графічний метод відбору і прийняття управлінських рішень.

Проведений аналіз показав, що найбільшими можливостями для відбору кращих управлінських рішень володіє графічна модель відносного прибутку, розроблена А.С. Ждановим [2], структура якої має високий ступінь універсальності. Ця модель є графічним відображенням аналітичної моделі прибутку p , в якій абсолютні параметри замінено на відносні і має наступний вигляд:

$$p^- = K \times (\beta - 1) - \gamma, \quad (2)$$

де p^- – відносний прибуток;

β – відносна ціна одиниці продукції;

γ – відносні постійні витрати;

K – обсяг виробництва продукції.

При цьому $p^- = P / C_{зм}$; $\beta = Ц / C_{зм}$; $\gamma = C_{пос} / C_{зм}$,

де: $C_{пос}$, $C_{зм}$ – сума змінних та постійних витрат в одиниці товарної продукції.

Така модель дозволяє показати на графіку основні взаємозв'язки п'яти економічних параметрів виробництва продукції: обсягу випуску продукції, постійних та змінних витрат, які припадають на один виріб, ціни та прибутку.

В залежності від рішення, яке необхідно прийняти, чотири параметри моделі відносного прибутку (відносна ціна β , відносні постійні витрати γ , обсяг виробництва K та відносний прибуток p^-) можуть бути заданими параметрами або тими, що визначаються, тобто входи та виходи моделі можна міняти місцями.

Універсальна графічна модель відносного прибутку може бути застосована для вирішення наступних задач управління:

- визначення беззбиткового рівня виробництва для будь-якої конкретної ціни, змінних та постійних витрат;
- порівняння варіантів при відборі типу технології виробництва;
- оцінка прибутковості (збитковості) з обмеженнями в діапазонах можливих цін на кінцеву продукцію, на постійні і змінні витрати, на обсяг випуску і реалізації продукції;
- вибір варіанта ціни, що забезпечить необхідний прибуток при обмеженнях на деякі інші параметри;
- оцінка прибутку при різних обсягах випуску продукції, цінах і змінних витратах;
- формування на основі графічних критеріїв гарантованих зон прибутковості и збитковості в визначених діапазонах відносної ціни $\beta = Ц / C_{зм}$, що дозволяє завчасно передбачити економічний стан підприємства по тенденціям змін ринкових умов і застосовувати попереджувальні заходи для недопущення кризового стану підприємства.

Як видно із наведених моделей, вони мають різні особливості і можливості, потребують різної організації бази даних, методичного забезпечення, трудомісткості та часу на пошуки оптимального варіанту максимізації прибутку підприємства при зміні зовнішніх та внутрішніх чинників, які на нього впливають.

Література

1. Багатин Ю.В., Швандар В.А. Экономическое управление бизнесом: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 391 с.
2. Денисов А. Ю. Экономическое управление предприятием и корпорацией / А. Ю. Денисов, С. А. Жданов. – М.: Дело и Сервис, 2002. – 416 с.

Анікеєва Ю.Ю., студ. гр. ФК-08-1
Кіровоградський національний технічний університет

МАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Основою матеріальної мотивації при суспільному розподілі матеріальних благ є заробітна плата, яка ґрунтується на її раціональній організації. Усе це охоплює широке коло відносин людини у процесі її трудової поведінки на виробництві та соціальному житті.

Проблема матеріальної мотивації праці набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Таким чином, виникає об'єктивна необхідність створення науково-обґрунтованого механізму мотивації праці персоналу підприємств, який би зміг за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати, сприяти піднесенню їх конкурентоспроможності, забезпечити якісне оновлення трудового менталітету.

Метою публікації є виявлення проблем формування матеріальної мотивації праці в системі управління персоналом, пошук шляхів, здатних стимулювати робітників до підвищення виробничих можливостей.

Однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах та організаціях є матеріальне стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці [1, С.231].

Політика винагороди за працю організовується так, щоб свідома ініціатива працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, удосконалення своєї кваліфікації, надавала працівнику

можливість збільшувати працюю свій дохід. Мотивуюча сила заробітку на українських підприємствах зростатиме за умов оптимізації зусиль з боку керівників. До найсприятливіших заходів та дій необхідно віднести:

- покращення трудової дисципліни та організації праці, нормування праці через своєчасність та виваженість перегляду виробничих норм та нормативів; зміну структури коштів і витрат виробництва через запровадження режиму підвищеної економії та ресурсозберігаючих технологій на користь оплати живої праці;

- підвищення кваліфікації працівників, обґрунтоване зменшення їх надлишкової чисельності;

- гнучке використання: надбавок за складність і напруженість праці; премій за економію ресурсів, інновації та раціоналізаторство; винагород за підсумками кварталу, півріччя і року;

- введення показників залежності розмірів заробітної плати від оцінки особистого внеску та ділових якостей конкретного працівника (коефіцієнтів трудової участі) тощо [5, С.158-159].

Підприємство, намагаючись зберегти кваліфікований персонал, має підвищувати рівень оплати праці. Це є позитивним фактором, однак зростання розмірів заробітної плати не характеризує рівень задоволення наявних потреб і провадження заходів щодо вдосконалення існуючої методологічної бази мотивації праці, заснованої на врахуванні національних особливостей. Однією з першочергових проблем сучасних мотиваційних систем на вітчизняних підприємствах є розробка й контроль за дотриманням зіставного зростання ефективності праці всіх категорій працюючих [4, С.283].

Існує ототожнення матеріального стимулу з розміром заробітку за принципом : чим вища заробітна плата, тим більший й матеріальний стимул до праці. Несправедливий розподіл заробітків та премій, навіть якщо їх розмір достатньо великий, знижує стимулюючу роль оплати праці [2, С.198].

Отже, розроблення та формування системи мотивації праці на підприємстві повинно відбуватись в аспекті узгодження потреб, цілей підприємства та працівників в умовах формування ринкових основ господарювання

Удосконалення системи матеріального заохочення працівників підприємства можна вважати оптимальним через використання такої системи оплати праці, в основу якої покладено єдину тарифну сітку з корегувальним коефіцієнтом, за рахунок чого розмір заробітної плати працівника змінюється залежно від ступеня виконання поставлених завдань. Поряд з матеріальним заохоченням пропонується використовувати систему нематеріального стимулювання персоналу,

яка підсилює позитивний вплив матеріальної мотивації і дає змогу одночасно задовольняти різні потреби працівників [3, С.159-160].

Література

1. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григорєва М.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Навч. –метод. Посібник / За заг. ред. проф. Качана С.П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
3. Еськов А.Л., Хаєт Г.Л. Управління мотивацією праці і оптимізація її середовища. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2000.
4. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.
5. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посіб. / А.М. Колот. – К.: Вид-во КНЕУ, 2002. – 224с.

Балануца М.А., студ. гр. ЕП-07-2 (наук. керівн.: Вдовиченко Л.В., ст. викл.)
Кіровоградський національний технічний університет

ОЦІНКА ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА, МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ

В наш час, велике значення як у зарубіжній так і у вітчизняній практиці має підхід до управління конкурентоспроможністю підприємства, який звісно направлений на отримання максимального приросту його ринкової вартості.

Дана наукова проблематика розглядається багатьма вченими серед яких можна виділити праці Ф. Моділь'яні, Д. Фішмен, А. Раппапорта, У. Шарп, Т. Уест, М. Міллера, Е. Фама, У. Шарпа, Б. Стюарта, С. Вівера, А. Расказова, М. Осіпова, А. Грязнова, Д. Просянкіна, Ю. Волкова та багатьох інших. Паралельно з цим не припиняються палкі дискусії з приводу визначення сутності та методів оцінки вартості підприємства.

Показник ринкової вартості підприємства є результатом комплексної оцінки ефективності діяльності підприємства, що адекватно відображає якість управління ним, його фінансовий стан, майбутні очікування. Даний параметр реагує на будь-яку зміну ситуації: зниження рентабельності, погіршення платоспроможності, зростання інвестиційного ризику, втрату конкурентної переваги тощо.

Звідси можна сказати, що вартість бізнесу є інтегральним показником діяльності підприємства. Проводити оцінку бізнесу доцільно в таких випадках: під час інвестиційного аналізу у ході прийняття рішень про доцільність інвестування коштів у те чи інше підприємство, у т. ч. при здійсненні операцій М&А (поглинання і приєднання); у ході реорганізації підприємства; у разі банкрутства та ліквідації підприємства; у разі продажу підприємства як цілісного

майнового комплексу; у разі застави майна та при визначенні кредитоспроможності підприємства; у процесі санаційного аудиту при визначенні санаційної спроможності; під час приватизації державних підприємств. [1,17].

У зарубіжній та вітчизняній практиці виділяють 4 основні методи оцінки вартості підприємства: дохідний, витратний, порівняльний та метод, заснований на оцінці реальних опціонів.

Дохідний метод базується на тому, що вартість бізнесу можна визначити як суму доходів, яку воно приносить своєму власникові. У рамках цього підходу виокремлюють два основні методи: дисконтування грошових потоків; визначення капіталізованої вартості доходів [2]. Метод дисконтування грошових потоків визначає теперішню вартість майбутніх грошових потоків або дивідендів, які можна отримати, в результаті володіння підприємством. Метод капіталізації доходів застосовується для підприємств, що характеризуються стабільними доходами або стабільними темпами їх змін. Капіталізація означає трансформацію грошових доходів, що може отримати власник, у вартість. Ставка капіталізації – відсоток, який використовується для переведення доходу у вартість. В основу ставки капіталізації береться очікувана інвесторами ставка дохідності за вкладеннями у корпоративні права підприємства. Особливістю дохідного методу є те, що при оцінці вартості підприємства, дані про вартість, структуру та склад активів не є обов'язковими та безпосередньо не впливають на оцінку, головним є – здатність наявних активів приносити доходи. Практика показала, що цей метод найточніше визначає ринкову вартість підприємства, однак його використання ускладнено через високу складність проведення точного прогнозування.

Згідно з витратним (майновим) підходом вартість підприємства розраховується як сума вартостей усіх активів (основних засобів, запасів, вимог, нематеріальних активів тощо), що складають цілісний майновий комплекс, за мінусом зобов'язань. Основним джерелом інформації за даного підходу є баланс підприємства. У рамках цього підходу розрізняють такі основні методи: оцінка за відновною вартістю активів (витратний підхід); метод розрахунку чистих активів; розрахунок ліквідаційної вартості. Сутність методу оцінки за відновною вартістю активів полягає в тому, що потенційний покупець заплатить за об'єкт ціну, яка не перевищує його можливі сукупні витрати на відновлення підприємства та підтримання його в функціональному стані. Відновна вартість — це вартість відтворення об'єкта оцінки на дату оцінки. До основних недоліків методу слід віднести те, що на практиці балансова вартість активів майже ніколи не відповідає їх ринковій вартості. Достовірність оцінки підвищується,

якщо отриману вартість скоригувати на приховані прибутки чи збитки підприємства. Ринкова вартість бізнесу методом чистих активів є одним з найпростіших методів оцінки активів підприємства. Головним недоліком цього методу є те, що він не відображає потенційний прибуток від наявних активів. Ліквідаційна вартість підприємства являє собою грошову суму, яку власник може отримати при ліквідації підприємства та продажі всіх його активів. Цей метод використовується у випадку, коли підприємство припиняє свою діяльність, продає активи та погашає заборгованості.

Суть порівняльного підходу полягає у зіставленні вартості оцінюваного підприємства з вартістю аналогічних підприємств. Цей метод базується на поточній ринковій вартості подібних об'єктів з урахуванням поправок. Перевагою порівняльного методу є те, що оцінка орієнтується на фактичну вартість купівлі-продажу підприємства, що склалася на ринку. Основою оцінки є реальна інформація, що відображає показники діяльності підприємства [3,311]. Однак складність заключається в тому, що по-перше, досить складно знайти підприємство, яке є майже ідентичним; а по-друге, подібні підприємства не завжди мають подібну вартість. Розбіжності можуть стосуватися будь-яких аспектів діяльності. Більш того, необхідно враховувати, з якою метою була проведена оцінка вартості аналогічного підприємства, оскільки це суттєво може впливати на результати оцінки.

Досить новим є метод визначення ринкової вартості підприємства, заснований на оцінці реальних опціонів. Реальний опціон – право, але не зобов'язання, прийняти певне управлінське рішення, пов'язане з функціонуванням та розвитком компанії. На відміну від фінансових опціонів, реальні опціони застосовуються відносно «дійсних» активів (підприємство, фабрика, машина). Реальні опціони прийнято розділяти на декілька типів: опціон на вихід із бізнесу (у випадку збитковості підприємства); опціон на розвиток (в разі сприятливого розвитку подій); опціон на переорієнтацію та тимчасову зупинку бізнесу; комплексний опціон – містить в собі декілька можливостей змін; опціон на відстрочку початку проекту [4]. Основний елемент використання оцінки вартості опціонів – ризики та невизначеність варіантів майбутнього розвитку. Маючи в своєму розпорядженні реальний опціон компанія страхує ризики і тим самим може обернути невизначеність на свою користь. Відповідно і при оцінці вартості бізнесу наявність реальних опціонів значно підвищує вартість підприємства, оскільки таке підприємство є відносно захищеним від існуючої в ринковій економіці невизначеності.

Слід звернути увагу, що вибір методу оцінки вартості бізнесу безпосередньо залежить від мети оцінки. За різних умов можуть бути використані різні підходи до оцінки вартості підприємства. Проте, ці

методи не виключають один одного, а навіть навпаки, можуть бути використані для прийняття різних управлінських рішень.

Літератури

1. Рутгайзер В. М. Оценка стоимости бизнеса. Учебное пособие. – М.: Маросейка, 2007. – 448с.
2. Дохідний підхід в оцінці вартості підприємств. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ecolib.com.ua/article.php?book=39&article=4681>
3. Науковий вісник УкрДЛТУ : Збірник науково-технічних праць. – Львів : УкрДЛТУ. – 2005. – Вип. 15.4. – 428 с.
4. Брусланова Н. Оценка инвестиционных проектов методом реальных опционов // Финансовый директор. - 2004. - N 7.

Бідаш О.О., студ. гр. ОА-10Т
Кіровоградський національний технічний університет

НАПРЯМКИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Практика господарювання на ринкових засадах підтверджує ту незаперечну істину, що результативність будь-якої виробничо-господарської та комерційної діяльності залежить передовсім від компетентності та творчої активності управлінських кадрів, достатньо глибокого знання ними конкретної економіки, законодавчої бази та соціальних аспектів господарювання. На даному етапі продуктивність праці є важливим планово-економічним показником, що характеризує не тільки ступінь використання трудових ресурсів на підприємстві, але й рівень ефективності всієї ринкової системи в цілому. А це означає, що фундаментальним направленням розвитку нової ринкової системи повинні стати стабілізація вітчизняного виробництва і зростання на цій основі продуктивності праці.

З'ясування важливості продуктивності праці, вивчити напрямки і шляхи її підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Продуктивність праці - це плідотворність, ефективність витрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої в одиницю часу, або економії робочого часу, затраченого на одиницю продукції.

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці підприємства розробляють і впроваджують програму управління продуктивністю, яка включає в себе наступні етапи:

- вимірювання і оцінка досягнутого рівня продуктивності на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема;
- пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності на основі

інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки;

- розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який повинен включати конкретні заходи і терміни з їх реалізації, передбачати фіксування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх впровадження, визначати відповідних виконавців;

- розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності;

- контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, і регулюванням їх виконання;

- вимірювання і оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці.

Важливим джерелом зростання продуктивності праці є техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією науково-технічного прогресу. За кілька останніх десятиріч у розвинених країнах рівень екстенсивного використання праці зменшився більше ніж удвічі, інтенсивність праці не зростала, а продуктивність збільшилася в кілька разів, що проявилось у значному зростанні добробуту і рівня споживання всіх верств працюючого населення. Тобто саме за рахунок науково-технічного прогресу продуктивність праці зростає так швидко, що дає можливість виробляти все більше споживчих благ меншою кількістю праці.

У сучасних умовах для впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу необхідні інвестиції на реконструкцію і технічне переозброєння діючих виробництв, необхідно підвищувати частку витрат на активну частину основних виробничих фондів.

Велике значення для підвищення продуктивності праці мають організаційно - економічні фактори, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління. До таких факторів належать:

- удосконалення форм організації суспільного виробництва, його подальшої спеціалізації та концентрації, удосконалення організаційно-виробничих підрозділів і допоміжних служб на підприємстві;

- удосконалення організації праці шляхом поглиблення поділу і кооперації праці, застосування передових методів і прийомів праці; поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; поліпшення умов праці;

- удосконалення матеріального стимулювання праці;

- удосконалення організації управління виробництвом шляхом удосконалення системи управління виробництвом, поліпшення оперативного управління виробничими процесами, впровадження удосконалених автоматизованих систем управління виробництвом.

Підвищення продуктивності праці означає економію сукупної праці, що витрачається на вироблення продукції, зменшення всього матеріалізованого в продукті робочого часу. Економічне зростання без живої праці практично неможливе, але залежно від наукової та технічної озброєності праця може бути більш або менш продуктивною. Завдяки таким чинникам як підвищення технічного рівня виробництва,

удосконалення управління, організації виробництва та праці збільшення обсягів виробництва можливо зменшити витрати на виробництво.

Білецька І.Л., студ. гр. ФК-08-4
Кіровоградський національний технічний університет

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ

Нормування праці є складовою частиною (функцією) управління виробництвом і включає визначення необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення одиниці продукції) окремими робітниками (бригадами) та встановлення на цій основі норм праці.

Нормування праці є невід'ємним елементом оцінки її результатів та нарахування заробітної плати більшості категорій працівників.

За умов переходу України до ринкових відносин у сфері нормування праці відбулися негативні зміни. Держава відмовилась від прямого адміністративного втручання в управління процесами нормування праці; водночас, права підприємств у вирішенні цих питань значно розширились. На практиці зазначені зміни призвели до розвитку кризових явищ через порушення взаємодії організацій і структур, які займалися нормуванням праці, унаслідок чого відбулося старіння нормативних матеріалів, погіршення якості норм і нормативів з праці, зниження рівня охоплення нормуванням усіх категорій робітників.

Нормування праці – це вид діяльності з управління виробництвом, пов'язаний з визначенням необхідних затрат праці і результатів, контролем за мірою праці.

Нормування праці – складова організації праці і виробництва. Воно є важливою ланкою технологічної й організаційної підготовки виробництва, оперативного управління ним, невід'ємною частиною менеджменту і соціально-трудова відносин [3].

Нормативи праці визначають розрахункові величини затрат робочого часу і трудових ресурсів.

Норма часу – затрати робочого часу, необхідні для виконання одиниці роботи в певних умовах виробництва.

Норма праці – визначена міра затрат праці для виготовлення одиниці продукції чи виробітку одиниці продукції.

На величину нормативу впливає стан засобів і предметів праці, особливості виконавця (людини) і рівень механізації праці.

Залежно від методів дослідження, які використовуються, всі методи нормування поділяються на чотири основні групи: мікроелементного нормування, аналітичного нормування, статистичного нормування, експертного нормування.

Мікроелементне нормування засноване на розкладанні робіт на деяку сукупність рухів людини і робітці для них дискретних норм часу.

Аналітичне нормування полягає в класифікації видів робіт, фотометражних спостереженнях, обробці даних статистичними методами і виведенні норм часу (праці, обслуговування) за видами робіт.

Статистичне нормування полягає в моделюванні залежності працездатності деякого процесу від логічно виробленої сукупності факторів за допомогою кореляційно-регресивного аналізу.

Метод експертного нормування дозволяє формувати нормативи працездатності і чисельності групою кваліфікованих спеціалістів-експертів на основі оцінки затрат праці, кваліфікації працівників, технічних засобів і інформації, що використовується.

Нормативи затрат праці персоналу за функціями управління дозволяють розрахувати чисельність і проектувати раціональне завантаження працівників [4].

Норми праці є основою для визначення пропорцій розвитку галузей економіки, складання балансу використання трудових ресурсів, визначення виробничих потужностей.

На кожному підприємстві норми праці використовуються під час здійснення планово-організаційних розрахунків, внутрішньозаводського й цехового оперативного планування. За допомогою норм складаються бізнес-плани підприємств, плануються обсяги виробництва цехів і дільниць, розраховується завантаження устаткування й робочих місць. На основі норм праці встановлюють завдання з підвищення продуктивності праці, визначають потребу в кадрах, розробляють календарно-планові нормативи тощо. За допомогою нормування узгоджується взаємодія цехів, бригад і відділів підприємства, досягається синхронізація роботи на різних робочих місцях, виробничих дільницях, забезпечується рівномірність і ритмічність виробничого процесу.

Норми праці на підприємстві можуть використовуватися для визначення трудомісткості окремих видів продукції і відповідних затрат праці для виконання виробничої програми.

В умовах розвитку ринкових відносин, поглиблення економічної самостійності підприємств нормування праці набуває великого значення як засіб скорочення затрат живої праці, зниження собівартості продукції, підвищення продуктивності праці тощо [3].

Подальше вдосконалення нормування праці передбачає:

- максимальне охоплення нормами праці різних видів робіт з обслуговування виробництва та управління ним;
- широке впровадження технічно обґрунтованих норм, тобто розроблення норм виробітку, часу, обслуговування з урахуванням можливостей сучасної техніки й технології виробництва, передових методів праці тощо;
- підвищення не тільки технічної, а й економічної та фізіологічної обґрунтованості норм;
- поліпшення якості нормування на основі науково-технічних рекомендацій;
- широке застосування методів прямого нормування, що дає змогу

визначати трудомісткість робіт і нормованих завдань, установлювати оптимальне завантаження працівників, ширше використовувати прогресивні форми матеріального стимулювання;

- формування єдиної системи нормування праці, в основі якої мають бути норми й нормативи, що охоплюють весь комплекс технологічних процесів;

- створення автоматизованих робочих місць для нормувальників;
- комп'ютеризація проектування технологічної та організаційної документації, а також норм затрат часу;
- підвищення кваліфікаційного рівня нормувальників [2].

Нормування праці на сьогодні має виконувати такі функції:

- основи всієї системи управління персоналом;
- бази для розрахунків практично всіх техніко-економічних показників діяльності організації (підприємства);
- головної бази організації оплати праці поряд з тарифним нормуванням;
- основи визначення трудового вкладу працівників і частки кожного в колективно заробленому фонді оплати праці [5].

Нормування праці є засобом визначення як міри праці для виконання тієї чи іншої конкретної роботи, так і міри винагороди за працю залежно від її кількості та якості.

Література

1. Величко В.В. Економіка підприємства. – Харків: ХНАМГ, 2004. - 114 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://buklib.net/component?option=com_jbook/task/view/Itemid,36/catid,85/id,928/
2. Завиновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/128/39/>
3. Кельдер Т.Л. Економіка праці. – Запоріжжя: ЗДУ, 2001. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://readbookz.com/books/123.html>
4. Недашківській М.М., Євтушенко Г.І., Гацька Л.П., Барабанова Н.І. Менеджмент персоналу в органах ДПС України: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. диск.– Ірпінь: Академія ДПС України, 2001. - с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vuzlib.net/beta3/html/1/6057/6132/>
5. Чернов В. І., Оленич Є. І. Нормування праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. диск. / За ред. Є. І. Оленич. — К.: КНЕУ, 2000. — 148 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ubooks.com.ua/books/00076/inx9.php>

Білик С.Ю., студ. гр. ЕК-06М
Кіровоградський національний технічний університет

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНИМИ ТОВАРИСТВАМИ

Центральною проблемою у забезпеченні ефективного функціонування корпоративної власності є проблема управління акціонерними товариствами. Корінна суть цієї проблеми визначена двоїстою природою акціонерної власності: є корпорація як господарюючий суб'єкт, або реальний капітал, втілений у певний

виробничо-господарський комплекс, і є її власники, яким належать чітко визначені вартісні частки у спільному капіталі. До того ж, власники відрізняються за обсягом прав власності, а тому їх інтереси, власне, суттєво розходяться. Більше того, домінуючі власники в змозі диктувати свої умови дрібним власникам і навіть, за певних умов, експропріювати їх власність. Проблема ускладнюється ще й тим, що існує об'єктивна загроза відриву власності від контролю за діями менеджменту компанії.

Корпорації, як колективні капіталістичні підприємства з акціонерним капіталом, існували вже на початку ХХ ст. переважно як організаційна форма великих підприємств. У наступний період статусу корпорацій набули середні і частина дрібних підприємств. Це було зумовлено практикою оподаткування, намаганням підприємств ухилитися від сплати частини податків. Корпорації сплачували податок з прибутку (наприкінці ХХ ст. максимальна ставка становила 34%), в той час як індивідуальні капіталістичні підприємства і партнерства оподатковувалися за ставками податку з доходів фізичних осіб (відповідно, 39%). Корпорації мали пільги в оподаткуванні.

Згідно з прийнятим в країнах Північної Європи підходом до класифікації корпорацій, вони поділяються на дві великі категорії: 1). зайняті обслуговуванням інтересів, пов'язаних із розподілом благ у суспільстві безпосередньо (кооперативи і профспілки); 2). ті, що роблять це опосередковано (усі інші, зокрема, господарські товариства і корпорації). У багатьох країнах континентальної правової системи юридична особа визнається корпорацією, якщо вигоди від діяльності юридичної особи отримують її учасники. Всі корпорації поділяються на публічні (урядові), непідприємницькі та підприємницькі [1].

Акціонерний капітал еволюційно породив акцію не лише як інструмент мобілізації фінансових ресурсів, але й до певної міри як засіб збереження контролю за корпорацією для окремих категорій власників (як правило, засновників), тобто надання привілею в управлінні. Корпоративне законодавство деяких країн закладає для корпорацій можливість емісії різних типів акцій, зокрема, крім привілейованих (преференційних), ще й декількох класів звичайних (простих) акцій, які вирізняються за обсягом додаткових прав. Введення “багатоголосих” акцій дозволяє контролювати компанію навіть при зменшенні контрольного пакету акцій.

Розвиток корпоративного сектору обумовлений його перевагами у порівнянні з іншими формами організації підприємств. Саме корпорації сприяють концентрації капіталу та інвестуванню його в напрямках, які забезпечують конкурентоспроможність підприємств на світових і національних ринках; пом'якшують протиріччя між працею і капіталом; між людиною-власником і людиною-робітником; сприяють демократизації управління через участь в органах управління великих корпорацій представників органів державного і місцевого управління, власників, трудящих; формуванню корпоративної культури. У країнах ЄС

від 25 до 50 і більше відсотків населення є власниками акцій та інших цінних паперів. Це стало одним із факторів пом'якшення соціального стану населення в країнах, сприяло формуванню і стабільності середнього класу. Недоліками корпорацій вважаються бюрократичні процедури і видатки при їх організації, можливість зловживань капіталом акціонерів і власників облігацій, відокремлення власності і контролю.

Для усіх учасників зацікавлених у діяльності корпорацій, включаючи й уряди, організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) у травні 1999 р. були прийняті Принципи корпоративного управління, відображають основні елементи режиму ефективного управління акціонерною корпорацією. Згідно з ними система корпоративного управління повинна: захищати права акціонерів; заохочувати активне співробітництво між корпораціями та зацікавленими особами; забезпечувати своєчасне й точне розкриття інформації з усіх найважливіших питань діяльності корпорації та стратегічного управління. Звісно, ці принципи не мають обов'язкового характеру, проте глобалізація ринків та революція в області засобів зв'язку й телекомунікацій справляють оновлюючий вплив на форми корпоративного управління.

Ускладнення процесів управління корпораціями, розсіювання акціонерного капіталу зумовлюють необхідність залучення професійних менеджерів до керівництва ними.

Однією з тенденцій зміни суб'єктності акціонерної власності є реструктуризація власності, скорочення частки індивідуальних інвесторів на користь інституціональних. Участь інституціональних інвесторів у капіталі відкриває можливості розподілу акцій і стає таким чином фактором забезпечення стабільності структури власності й збереження економічної влади домінуючих власників.

Література

1. Андрєва Т.Б. Приватизація, структура власності та робота підприємств / ДІБ "Про приватизацію". – 2008. – № 1. – С. 55–59.
2. Алаєв Э.Б. Социально-экономическая география: Понятийно-терминологический словарь / Э. Б. Алаєв. – М. : Мысль, 2004. – С. 350.
3. Государственная поддержка предпринимательства: концепция, формы и методы // Общество и экономика. – 2006. – № 1-2. – С. 118–174.

Болгарина Ю.В., студ. гр. ЕП-07-2
Кіровоградський національний технічний університет

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ВАТ «КІРОВОГРАДСЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД»)

Хлібопекарська галузь – одна з провідних галузей харчової промисловості України, призначення якої – безперебійне забезпечення

виробництва хліба, хлібобулочних та інших борошняних виробів в обсягах, які відповідають нормам державної продовольчої безпеки. А тому ефективна діяльність підприємств хлібопекарської промисловості є актуальною проблемою в межах всієї країни, вирішення якої можливе завдяки формуванню вдалої стратегії розвитку.

Проблема формування конкурентних стратегій розвитку стала предметом дослідження багатьох вчених, зокрема М. Портера, І. Ансоффа, К. Боумена, О.С. Віханського, Р.А. Фатхутдінова.

Стаття ставить за мету продемонструвати альтернативні шляхи розвитку підприємств хлібопекарської промисловості, на прикладі ВАТ “Кіровоградський хлібозавод”, що забезпечать стабільне зростання та належний рівень прибутковості.

ВАТ “Кіровоградський хлібозавод” забезпечує своєю продукцією населення міста Кіровограда та Кіровоградської області. Загалом по Україні частка продукції, випущеної Товариством становить близько 2%. Продукція ВАТ “Кіровоградського хлібозаводу” не вивозиться в інші області.

Проаналізувавши стан хлібопекарської галузі та ВАТ “Кіровоградського хлібозаводу” можна зробити наступні висновки:

- галузь характеризується щорічним спадом обсягів виробництва на 3-4%;
- починаючи з 2007 року рентабельність галузі становить -1%;
- держава регулює ціни на масові сорти хлібу, встановлюючи поріг рентабельності 5%;
- для галузі характерним є застосування стратегії інтеграції “назад” та “вперед”;
- фізико-хімічні властивості продукції обумовлюють короткий термін зберігання, а тому вивіз та продаж хлібобулочних виробів можливий лише в межах певного регіону;
- зростає попит на хлібобулочні вироби для людей, які мають цукровий діабет та серцево-судинні захворювання;
- зростає попит на заморожені вироби з тіста;
- частка продукції ВАТ “Кіровоградського хлібозаводу” в Кіровоградській області становить 47,2%, в місті Кіровограді – 81%;
- ВАТ “Кіровоградський хлібозавод” належить до групи компаній “Формула смаку”;
- торгівельна марка “Формула смаку” є добре відомою як на українському ринку, так і за кордоном;
- основними конкурентами ВАТ “Кіровоградського хлібозаводу” є міні-пекарні супермаркетів;
- якість продукції Товариства є помітно вищою за якість продукції конкурентів, продукція не містить в собі хімічних домішок;

- показники завантаженості виробничих потужностей та оновлення технологічної бази ВАТ “Кіровоградського хлібозаводу” є вищими за середньогалузеві показники (60% проти 30% середньогалузевих показників);

- ВАТ “Кіровоградський хлібозавод” має сформовану клієнтську базу;

- фінансово-економічна криза суттєво позначилася на діяльності Товариства, що певним чином вплинуло на всі фінансово-економічні показники.

Базуючись на попередніх висновках, вважаємо доцільним запропонувати наступні кроки:

1. Доповнити існуючий асортимент продукції замороженими виробами з тіста. Виготовлення таких виробів не потребує значних капіталовкладень та зміни технологічного процесу. Цей вид продукції може вивозитися в сусідні області та навіть експортуватися закордон. Оскільки хліб ВАТ “Кіровоградського хлібозаводу” не містить в собі хімічних домішок та має відносно низькі ціни (порівняно з аналогами закордонного виробництва), то така продукція може конкурувати за якістю та за ціною. Ціни на заморожені вироби не регулюються державою, на відміну від цін на масові сорти хлібу, а тому Товариство може встановлювати власні ціни. За рахунок цього Товариство має можливість покращити свої фінансові результати.

2. Оскільки Товариство входить до складу групи компаній “Формула смаку”, яка об’єднує підприємства, що спеціалізуються на вирощуванні зернових культур, виготовленні борошна, виготовленні молочноконсервної продукції, хлібобулочних та кондитерських виробів, то існує можливість зменшення матеріальних витрат на виробництво хлібобулочних виробів шляхом зміни технологічного процесу з максимальним використанням власної сировини.

3. Застосування стратегії обмеженого зростання може забезпечити Товариству отримання додаткових конкурентних переваг шляхом розширення асортименту хлібобулочних виробів за майже незмінним обсягом виробництва. Перспективним є виготовлення хлібобулочних виробів для людей, що мають серцево-судинні захворювання та цукровий діабет. Обсяг такого “спеціального” хлібу задовольняє потреби лише 16% хворих людей, а тому існує реальна можливість вивозу цієї продукції по всій території України. Модифікація зовнішнього вигляду булочних виробів з орієнтацією на дитячу аудиторію дозволить булочним виробам ВАТ “Кіровоградського хлібозаводу” конкурувати з булочними виробами міні-пекарень супермаркетів.

4. ВАТ “Кіровоградський хлібозавод” також виготовляє невелику кількість печива та хрустких виробів. Оскільки ринок подібних виробів є насиченим різними торгівельними марками, а дана продукція

Товариства не відрізняється від продукції інших підприємств, то вважаємо за доцільне ліквідацію цього виду діяльності і концентрація уваги на вищезазначених напрямках.

Що стосується загальноконкурентних стратегій, то враховуючи стан та можливості ВАТ “Кіровоградського хлібозаводу”, можна запропонувати наступне:

1. Оскільки конкуренція в хлібопекарській галузі існує в чітко окреслених географічних зонах(областях), а ВАТ “Кіровоградський хлібозавод” є єдиним виробником масових сортів хлібу в Кіровоградській області, то доцільним вважаємо застосування стратегії оптимальних витрат.

2. За умови виготовлення заморожених видів хлібу та експорті цієї продукції закордон, можливе застосування сфокусованої стратегії лідерства за витратами. В даному випадку, це означає фокусування на певному географічному сегменті та позиціонування продукції як якісної, але за помітно нижчими цінами.

Таким чином, при застосуванні стратегії оптимальних витрат та за умови реалізації вищезазначених еталонних стратегій Товариство зможе забезпечити собі прибуткову діяльність в межах України (Кіровоградській області), а застосовуючи стратегію сфокусованого лідерства за витратами, Товариство зможе примножити свої прибутки за рахунок зовнішніх ринків.

Література

1. Галузева програма розвитку хлібопекарської галузі на період до 2015 року. НАКАЗ № 164 від 20.03.2008
2. Державний комітет статистики України. // <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Джурик Н.Р., Познанська І.С.. Дослідження стану ринку випікання хлібобулочних виробів в Україні // Зб. Наук.-техн. Праць Львівської комерційної академії. -2007. – вип. 17.3. – С. 257-260,
4. Майкл Е Портер. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость; Пер. С англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.— 715 с.

Бондарь Т.В., студ. гр. ЕП-07-2
Кіровоградський національний технічний університет

ОСНОВНІ НАПРЯМИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ М'ЯСОПЕРЕРОБНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Насиченість ринку вітчизняними та імпортними товарами, вступ України до СОТ, необхідність стабілізації та розвитку м'ясної промисловості, а також підвищення вимог споживача до продукції посилюють конкуренцію на ринку м'яса і м'ясної продукції. Це зумовлює потребу в удосконаленні ринкової поведінки м'ясопереробних підприємств, а також

у розробці і реалізації адекватної стратегії їх розвитку.

Створення конкурентних переваг є метою стратегічного управління підприємством, визначальним чинником підвищення його конкурентоспроможності. Для цього вітчизняним підприємствам необхідно мати ефективні інструменти стратегічного управління, що використовуються у процесі формування науково обґрунтованої стратегії досягнення конкурентних переваг, системному обґрунтуванні механізму її формування.

Велика кількість робіт вітчизняних науковців присвячена розробці теорії і практики функціонування підприємств м'ясопереробної промисловості, аналізу їх стану, основних напрямків реструктуризації та розвитку, перспективам стійкого економічного розвитку галузі. У той же час на сьогоднішній день спостерігається неолік наукових досліджень і розробок щодо вдосконалення організаційної й економічної системи підприємств м'ясної промисловості.

Метою наших досліджень є визначення основних напрямків стратегічного розвитку підприємств м'ясопереробної галузі, а також шляхів підвищення їх конкурентоспроможності.

Ринок продукції м'ясопереробного підкомплексу АПК складається з таких сегментів, як: ринок м'яса, ринок м'ясних напівфабрикатів, ринок ковбасних виробів і ринок м'ясних консервів. На ринку м'яса і м'ясопродуктів в Україні діє понад 150 м'ясокомбінатів, більше 3000 приватних цехів, кілька десятків птахофабрик.

Макроекономічні показники розвитку м'ясної промисловості свідчать про зростання цього ринку, високу потенційну місткість, розвиток вітчизняного виробництва та збільшення асортименту м'ясних продуктів. При цьому споживання м'ясних продуктів населенням залишається нижче норми. Великі і середні м'ясокомбінати прагнуть випускати усі найменування продукції. Асортимент середніх м'ясопереробних підприємств налічує понад 100 найменувань продукції, а великих – понад 300.

Стан конкурентного ринкового середовища характеризується високим рівнем диференціації товару, що сприймається його споживачами, а також високим рівнем інтенсивності конкуренції, яка визначається великою кількістю конкурентів на ринку. Кожне підприємство намагається досягти переваг, використовуючи власний набір маркетингових прийомів, змінюючи стратегію своєї поведінки залежно від кон'юнктури ринку і поведінки конкурентів.

Ринок м'ясопродуктів рухається в напрямку консолідації. Великі виробники створюють вертикально інтегровані структури, охоплюючи весь цикл виробництва і реалізації – від вирощування худоби до роздрібного продажу м'яса та м'ясопродуктів. Коли процес консолідації активів найбільших виробників завершиться, дрібним та, навіть, середнім за розміром виробникам роботи на ринку буде нічого.

Не зважаючи на зростання цін на м'ясо та м'ясну продукцію,

спостерігається значне зростання попиту на цю продукцію. Виробники не чекають в поточному році на вітчизняному ринку ковбасних виробів будь-яких істотних змін. Експерти прогнозують, що ринок найближчим часом остаточно відновиться від наслідків економічної кризи і знов активізує свій розвиток. Тому можна з впевненістю стверджувати, що ця галузь досить швидко розвивається і є перспективною, а, отже, інвестування у виробництво даної продукції є доцільним.

Ефективність діяльності на ринку м'яса і м'ясної продукції залежить від підприємств які займаються виробництвом, переробкою і реалізацією даної продукції, їх конкурентними перевагами, сильнішими позиціями на ринку в порівнянні з конкурентами. Сучасні м'ясопереробні підприємства зазнають труднощі при формуванні конкурентних переваг, це пов'язано з рядом економічних, технологічних, фінансових причин, які вплинули на характер виробничих процесів в цій галузі.

Розвиток ринку м'яса і м'ясних продуктів переходить в нову стадію, коли конкуренція між виробниками загострюється і їм необхідно докладати все більше зусиль для завоювання довіри покупців та частки ринку. З цією метою кожному підприємству потрібно правильно оцінювати ситуацію, що склалася, на ринку, аби спланувати ефективні напрями по формуванню конкурентних переваг.

Ринок м'ясопродуктів насичений пропозиціями, схожими за ціною і якістю, тому виробники повинні переглянути принципи успішної конкуренції, акцентувати увагу на випуск інноваційних продуктів. Практика показує, що навіть незначна інновація в будь-якій області, у кінцевому рахунку, може кардинально відбитися на продукті і додати йому споживчих переваг.

М'ясопереробним підприємствам необхідні інновації, які підвищуватимуть якість м'ясопродуктів. І тому, підприємства повинні вибирати високотехнологічне оснащення, передові технології та впроваджувати їх у виробництво.

Вихід з ситуації, що склалася на сучасному етапі в м'ясопереробній галузі, вимагає глибоких зрушень у сфері виробництва, що викликає необхідність залучення нових форм і методів управління м'ясопереробними підприємствами і їх підрозділами, а також відповідного інформаційного забезпечення. Правильне використання інформаційних ресурсів може суттєво покращити показники діяльності підприємства. Керівники підприємств повинні розуміти, що впроваджуючи передові технології, вони не лише інвестують у виробництво, але й посилюють свої конкурентні переваги та позиції лідера на ринку.

Отже, для підвищення конкурентоспроможності виробництва і переробки підприємств галузі м'яса і м'ясної продукції можуть стати: підвищення якості продукції, вдосконалення ціноутворення, освоєння інновацій, залучення нових форм і методів управління.

СПЕЦИФІКА ВПЛИВУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ЯКІСТЬ ЖИТТЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

За сучасних умов соціально-економічного розвитку підприємств України істотно зростає актуальність проблеми підвищення рівня заробітної плати та вдосконалення механізму управління оплатою праці [6].

Важливість аналізу специфіки впливу оплати праці на якість життя населення набуває все більшої актуальності у зв'язку з виходом України з економічної кризи, яка завдала великих збитків не лише економічній, а, й соціальній сфері країни. Під час світової фінансово-економічної кризи значно скоротилось виробництво, відповідно збільшилась кількість безробітних, підвищилися темпи інфляції, що перевищували швидкість зростання заробітної плати. Взаємодія усіх вищенаведених чинників призвела до погіршення якості життя населення, а також зменшилася продуктивність праці. Таким чином, питання специфіки впливу оплати праці на якість життя населення та вироблення можливих шляхів подолання проблем оплати праці є дуже важливою проблемою сьогодення.

Дослідженням питань специфіки впливу заробітної плати на якість життя персоналу підприємства займалися багато науковців, зокрема Брижак І.І., Валецька О.В., Івашина О.Ю., Коротич О.Б., Мулик Т.О. та інші.

Рівень життя працюючого населення залежить передусім від розміру заробітної плати, адже, саме заробітна плата є, з одного боку, основним джерелом грошових доходів найманих працівників, основою матеріального доходу членів їхніх сімей, а з іншого – певною часткою витрат роботодавця на виробництво і найефективнішим засобом спонукання працівників до високопродуктивної і найманої праці [7].

Заробітна плата – це винагорода, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1]. Оплата праці – найдієвіший інструмент активізації людського чинника і використання трудового потенціалу [9].

На сьогодні заробітна плата виступає одним з головних джерел доходів для більшості населення. Зрозуміло, що людина, яка працює, має значно більше витратити на відновлення власних сил, мати певну кількість вільного часу, а також достатньо коштів для задоволення найважливіших потреб (житло, їжа, одяг, духовні потреби). Оскільки для більшості заробітна плата є чи не єдиним джерелом доходу, від її розміру відповідно і залежатиме якість життя працівника.

Значний вплив на рівень якості життя персоналу підприємства здійснює середньомісячна заробітна плата. На сьогодні для України доволі гостро постала проблема істотної диференціації досягнутого

рівня середньомісячної заробітної плати за регіонами України. Так, у м. Києві середньомісячна заробітна плата у жовтні 2010 р. складала 3534 грн., у Донецькій області – 2683 грн., у Дніпропетровській – 2448 грн., у Луганській – 2377 грн., тоді як у середньому по Україні її рівень склав 2322 грн. [4]. У той же час, у Херсонській області середньомісячна оплата праці на той період складала всього – 1781 грн., у Чернігівській – 1770 грн., у Волинській – 1756 грн., у Тернопільській – 1732 грн., що становило лише 74,6–76,7% від середнього рівня за по Україні [10]. Отже, в Україні існує значна розбіжність у рівні життя представників різних регіонів (середньомісячна заробітна плата в м. Києві у 2,04 рази більше, ніж у Тернопільській області), що висуває додаткові завдання щодо поліпшення якості життя населення, точніше хоча б встановлення її приблизно однакового рівня у всіх регіонах України.

Важливою проблемою є те, що нинішня мінімальна заробітна плата, яку отримують чимало працівників, не набагато вища за прожитковий мінімум. Так, згідно Закону України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» встановлюється прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі з 1 січня 2010 року – 825 грн., з 1 квітня – 839 грн., з 1 липня – 843 грн., з 1 жовтня – 861 грн., з 1 грудня – 875 грн.. Даним Законом забезпечується встановлення таких розмірів мінімальної заробітної плати: з 1 січня 2010 року – 869 грн., з 1 квітня – 884 грн., з 1 липня – 888 грн., з 1 жовтня – 907 грн., з 1 грудня – 922 грн. [2]. Різниця між законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою і прожитковим мінімумом незначна, наприклад, на 1 січня 2010 року вона становила 44 грн., а на 1 грудня 2010 року – 47, тобто за 11 місяців різниця між мінімальною заробітною платою і прожитковим мінімумом зросла лише на 3 грн..

Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму у Великобританії становить 6,4:1, Франції – 4,7:1, а в Латвії, Естонії й Польщі – лише 1,5:1 [8]. На 1 грудня 2010 року в Україні співвідношення мінімальної плати (922 грн.) та прожиткового мінімуму (875 грн.) становило 1,05:1. Для України досягнення навіть такого показника як у Латвії, Естонії й Польщі у найближчі роки є досить сумнівним [5]. При цьому треба також зважати на те, що, по-перше, реально отримувана заробітна плата, зонайменше, на 16 % менша за нараховану, бо з будь-якої заробітної плати (навіть мінімальної) сплачуються податки; по-друге, «споживчий кошик», за яким розраховується прожитковий мінімум в Україні, не включає низки життєво необхідних витрат [5].

Одним із найважливіших пріоритетів соціальної політики держави є зростання рівня життя всіх верств населення. З цією метою держава здійснює послідовні кроки стосовно забезпечення зростання доходів громадян.

У державному механізмі регулювання індивідуальної оплати праці

виділяють внутрішні (рівень продуктивності праці, масштаби діяльності та рівень прибутковості підприємства, витрати на заробітну плату та ін.) й зовнішні (вартість робочої сили, що склалася на ринку праці; конкурентоспроможність продукції, що випускається, або послуг, що надаються; облік розмірів заробітної плати на інших підприємствах тощо) чинники, які сприяють підвищенню або зниженню розміру заробітної плати [3, с.8].

Істотним недоліком державно-нормативного регулювання індивідуальної оплати праці на національному рівні є відсутність державним управлінням нормуванням праці, що негативно впливає на ефективність системи організації оплати праці в цілому, результативність таких функцій державного регулювання, як функції нормування і гарантування та захисної функції.

Важливою проблемою сьогодення є виплата так званої заробітної плати «у конвертах». Запобігти тінізації заробітної платні й забезпечити нормальне її функціонування можна лише дозволивши їй бути реальним регулятором ринку праці й соціально-трудова відносин [9].

Отже, на сьогодні система матеріального стимулювання, розмір середньомісячної заробітної плати не дає змоги працівникові забезпечити задоволення власних потреб на мінімально необхідному рівні навіть за високоефективної індивідуальної праці. Недостатній розмір заробітної платні небезпечний як у соціально-економічному, так в у соціально-психологічному сенсі.

Література

1. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР зі змінами та доповненнями від 19.11.10.
2. Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 20 жовтня 2009 року №1646-VI.
3. Богиня Д. П. Про реформу заробітної плати в Україні / Д. П. Богиня, В. Д. Лагутін // Економіка України. – 1995. – № 7. – С. 3-12.
4. Державний комітет статистики України. Офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Коротич О. Б. Розвиток України в напрямку досягнення європейських стандартів життя// державне будівництво. – 2006. – №1. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/DeBu/e-book/doc/5/04.pdf>.
6. Крищенко К. І. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. – Україна: аспекти праці. – 2007. – №6 – С.9.
7. Мулик Т. О., Брижак І. І. Удосконалення оплати праці на підприємстві. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://intkonf.org/ken-mulik-t-o-brizhak-i-i-udokonalennya-oplati-pratsi-na-pidpriemstvi>.
8. Осовий Г. Проблеми зарплати на шляху до євроінтеграції //Уряд. кур'єр. – 2005. – № 111. – С. 16.
9. Чутка О. Тенденції заробітної плати працівників України//Вісник Львівського державного аграрного університету. Економіка АПК. – 2009. – №16(2). – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vldau/APK/2009/files/09coxsu.pdf.
10. Сайт Державного комітету статистики - [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

ОЦІНКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Проблема управління конкурентоспроможністю продукції підприємства останнім часом все частіше пригортає увагу науковців і практиків усього світу. Вона є основою досягнення конкурентних переваг і є головним стратегічним завданням будь-якого підприємства.

У спеціальній літературі можна знайти велику кількість різноманітних дефініцій поняття «конкурентоспроможність товару» і безліч зауважень щодо тієї або іншої її інтерпретації. Вважаємо, що різноманітність трактувань пояснюється багатоаспектністю поняття «конкурентоспроможність», а також різноманітністю цілей її оцінки і використання у тій або іншій сфері знань.

Повне та вичерпне визначення категорії може істотно сприяти її вивченню та використанню. Воно повинно характеризувати кожний бік поняття, не виключаючи жодного аспекту. Вважаємо, що універсальним, з точки зору врахування усіх особливостей досліджуваного поняття, є наступне його визначення [1].

«Конкурентоспроможність товару – його інтегральна властивість, яка обумовлює здатність товару задовольняти вимоги покупців до його складових у порівнянні з товарами-аналогами в умовах конкретного конкурентного ринку у даний період часу. Складові конкурентоспроможності товару являють собою рівні його певних технічних, економічних і комерційних характеристик, необхідних для досягнення успіху на конкретному ринку» [2].

Методам оцінки конкурентоспроможності продукції присвячено багато досліджень. Вони варіюють від відносно простих, застосовних в умовах недостатнього фінансування й обмеженості інформації, до складних, які потребують від підприємства значних витрат часу і коштів, а також високого професіоналізму персоналу, що займається дослідженням та оцінкою конкурентоспроможності. Нині вітчизняні суб'єкти господарювання мають можливість обирати прийнятні для себе методи оцінки серед досить великої кількості наукових розробок та вітчизняного досвіду вивчення даної проблеми. Найбільш розповсюджені з них можна згрупувати у три підходи:

1. Підходи, що базуються на традиційному методі оцінки конкурентоспроможності товару та описують розрахунки одиничних і групових показників. На першому етапі виділяють найбільш значущі для споживача критерії, поділяючи їх на дві групи: споживчі (якісні характеристики товару) й економічні (ціна його споживання).

Порівнявши значення критерію у базисної моделі та у досліджуваного зразка, визначають одиничний показник конкурентоспроможності. В середині кожної групи критеріїв проводять ранжирування показників за ступенем їх значущості для споживача. Далі розраховують групові показники зведеного параметричного індексу конкурентоспроможності за споживчими й економічними властивостями та інтегральний показник конкурентоспроможності.

2. Маркетинговий підхід передбачає необхідність врахування не лише вимог споживача до його ціни та якості при оцінці конкурентоспроможності товару, а й факторів, що визначають конкурентоспроможність усієї маркетингової діяльності підприємства.

3. Підходи до моделювання конкурентоспроможності продукції відображають бажання їх авторів врахувати у моделі якнайбільшу кількість визначальних факторів та передбачають: виділення найбільш значущих факторів, які впливають на конкурентоспроможність продукції підприємства; їх агрегування в єдину цифрову модель; визначення й оцінку конкурентоспроможності продукції на ринку; виділення закономірностей зміни окремих параметрів продукції та її конкурентоспроможності.

Метою нашого дослідження є пошук універсальної методики оцінки конкурентоспроможності продукції підприємства легкої промисловості, яка б дозволила отримати достовірний результат при незначних витратах часу та коштів на її використання.

Для вирішення поставленої мети вважаємо найбільш доцільним застосування методу семантичного позиціонування на основі побудови матриці конкурентоспроможності підприємства. Для цього складаються анкети-опитування споживачів, які містять синтезуючі фактори конкурентоспроможності. Цю методику розглянемо на прикладі Кіровоградської швейної фабрики "Зорянка".

З таблиці 1 видно, що дане підприємство є лідером галузі серед основних конкурентів – Полтавською швейною фабрикою та Кременчуцької «Технопостачання», – випереджаючи їх за всіма значущими факторами.

Таблиця 1

Матриця конкурентоспроможності підприємств за 5-ти бальною шкалою.

Фактор конкурентоспроможності	Усереднена експертна оцінка			Ранг фактора	Інтегральний факторний показник		
	Зорянка	Полтавська фабрика	Технопостачання		Зорянка	Полтавська фабрика	Технопостачання
1	2	3	4	5	6	7	8
Товар	4,8	4	3,2	0,15	0,72	0,6	0,48
Престиж товарної марки	5	4,7	4	0,15	2,25	2,35	2

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7	8
Ціна	4,3	4	4,1	0,18	0,774	0,72	0,74
Асортиментний ряд продукції	4,9	4,2	3,9	0,05	0,245	0,21	0,195
Ярмарки	5	4,8	2	0,05	0,25	0,24	0,1
Виробництво	4,9	4,8	4,7	0,2	1,225	1,2	1,175
Рівень оснащення	4,6	4,2	4,3	0,22	1,012	0,924	0,946
Сумарна оцінка				1	6,726	6,244	5,636
Коефіцієнт конкурентоспроможності					1	0,93	0,84

Для оцінки рівня конкурентоспроможності продукції досліджуваних підприємств легкої промисловості нами також проводилося анкетне опитування споживачів, у ході якого визначався:

а) рівень якості кожної з 7-ми моделей одягу за п'ятьма найбільш важливими для споживача параметрами (табл. 2);

б) рейтинг кожного показника якості одягу за опитуванням 10-ти респондентів (табл. 3).

Таблиця 2

Середня оцінка якості груп моделей одягу (за 10-ти бальною шкалою)

Показники якості одягу	Бальна оцінка показників за моделями						
	1	2	3	4	5	6	7
1. Відповідність моделі тенденціям моди	9,0	9,1	8,6	8,4	8,5	9,8	8,1
2. Зручність моделі	8,6	9,0	8,4	8,0	8,6	9,9	8,4
3. Функціональність моделі	9,3	9,5	9,0	8,1	8,8	9,9	8,5
4. Якість виготовлення (пошиття)	10	10	10	9,8	9,4	10	8,5
5. Матеріали, фурнітура	9,3	9,0	8,0	7,9	8,0	10	8

Таблиця 3

Визначення рейтингу показників якості одягу

№ показника якості	Рейтинг показника										Середня величина
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	0,30	0,30	0,20	0,55	0,10	0,15	0,35	0,20	0,10	0,25	0,25
2.	0,35	0,35	0,25	0,05	0,45	0,15	0,10	0,40	0,40	0,30	0,28
3.	0,20	0,15	0,20	0,10	0,20	0,10	0,20	0,10	0,05	0,20	0,15
4.	0,05	0,10	0,15	0,10	0,05	0,40	0,25	0,10	0,05	0,15	0,14
5.	0,10	0,10	0,20	0,20	0,20	0,20	0,10	0,20	0,40	0,10	0,18
Сума	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

Визначення рівня якості моделей проводиться за формулою:

$$P_{я_i} = B_{ij} \cdot K_{\sigma_j},$$

де B_{ij} – бальна оцінка кожного j -го одиничного показника i -тої моделі одягу, K_{σ_j} – коефіцієнт вагомості j -го показника.

Конкурентоспроможність моделі одягу розраховується як відношення рівня її якості до ціни реалізації:

$$P_{\kappa_i} = \frac{P_{я_i}}{Ц_i}$$

Рівень якості та конкурентоспроможності кожної з оцінюваних моделей одягу у балах представлено у табл. 4.

Таблиця 4

Рівень конкурентоспроможності моделей одягу

Показники	Рівень показників за моделями						
	1	2	3	4	5	6	7
Рівень якості	9,127	9,24	8,692	8,349	8,609	9,097	8,408
Ціна, грн.	824	925	844	864	900	1354	920
Ркі	0,0111	0,0100	0,0103	0,0096	0,0096	0,0067	0,0091

Показник конкурентоспроможності продукції по підприємству розраховується як середньозважене коефіцієнтів конкурентоспроможності окремих видів продукції.

Ця методика дозволяє, на нашу думку, отримати достатньо об'єктивні результати оцінки конкурентоспроможності продукції підприємства легкої промисловості та визначати ті характеристики моделей одягу, які потребують подальшого вдосконалення.

Література

1. Журило І.В. Конкурентоспроможність нової продукції промислово-виробничого призначення: теоретичні аспекти, методика прогнозування та забезпечення: Монографія: – Кіровоград, ПВЦ «Мавік», 2007. – 186 с.
2. Каплина О.В. Оценка конкурентоспособности массового товара // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001.–№4. – С. 28-48.

Васвілов В.В., студ. гр. ЕК-10МБ, Нісфоян С.С., асист.
Кіровоградський національний технічний університет

РЕЗЕРВИ І ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Проблеми виходу України з економічної кризи змушують підприємство замислюватися над пошуком різноманітних можливостей та невикористаних резервів економічного зростання. Вагоме місце серед них належить підвищенню продуктивності праці.

Проблема підвищення продуктивності праці стала предметом уваги багатьох зарубіжних дослідників, зокрема – Д.Сінка, Ф.Тейлора, Г.Емерсона, Б.Генкіна, Р.Колосової, Р.Яковлева та ін. Серед українських дослідників істотний внесок у вивчення цієї проблеми належить А.Ревенку, А.Колоту, Т.Заяць, Г.Кулікову, О.Грیشній, М.Семикіній.

Що стосується продуктивності праці, то за рекомендаціями МОП,

це є показник, який відображає ступінь ефективності використання одного конкретного фактору виробництва – праці.

Ріст продуктивності праці є загальним об'єктивним економічним законом, суть якого полягає в тому, що з розвитком суспільного виробництва, впровадженням нових технологій, використанням сучасних матеріалів та з покращенням організації праці робітник виготовляє за одиницю часу все більший обсяг матеріальних благ.

Одночасно цей закон є і законом розвитку людського суспільства, а тому велика увага приділяється зростанню продуктивності праці на макро- і мікроекономічних рівнях.

У процесі виробництва функцією живої конкретної праці є створення нової вартості, а також перенесення робочого часу, матеріалізованого в речових елементах виробництва, на створюваний продукт. Тому продуктивність праці відображає ефективність як живої, так і сукупної (живої та уречевленої) праці. Розрізняють поняття індивідуальної (живої праці) та суспільної (живої й уречевленої) праці.

Продуктивність праці тісно пов'язана з інтенсивністю живої праці.

Інтенсивність характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю затраченої людської енергії. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психологічними можливостями людського організму, а це значить, що інтенсивність праці є обмеженою.

У практиці економічної діяльності для планування, обліку, аналізу результативності й ефективності праці використовується система показників, яка дозволяє визначити продуктивність праці у масштабі окремого працівника, виробничої дільниці, підприємства, організації, галузі і суспільства в цілому.

Продуктивність праці — це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

Резерви підвищення продуктивності праці — це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших чинників (удосконалення техніки, технологій, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Резерви підвищення продуктивності праці визначаються науково-технічним прогресом, удосконаленням організації виробництва, впровадженням ресурсозберігаючих технологій. Тому доцільно в кожний конкретний період використовувати саме ті резерви, що дають

максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Чинники – це рушійна сила, суттєва причина, обставина, що впливає на процес та змінює рівень і динаміку продуктивності.

Розрізняють дві основні групи чинників продуктивності: зовнішні (які не контролюються) і внутрішні (які контролюються). Зовнішні чинники охоплюють політичні, соціальні й економічні аспекти розвитку суспільства; урядові рішення та інституційні механізми; наявність фінансів, транспорту, комунікацій і сировини. Вони перебувають поза контролем з боку окремого підприємства.

Внутрішні чинники – це ті, які перебувають у зоні контролю окремого підприємства.

В умовах становлення ринкових відносин великого значення набувають такі чинники, як посилення конкуренції товаровиробників, роздержавлення і приватизація економіки, розвиток малого і середнього бізнесу, фінансово-економічна стабілізація, сильна система соціальної підтримки на основі активної структурно-інвестиційної політики в напрямі випереджаючого розвитку виробництва споживчих товарів і надання послуг, підвищення гнучкості виробництва, його сприйнятливості до змін попиту і технологічних нововведень, ефективне формування зайнятості населення.

Отже проблема підвищення продуктивності праці персоналу підприємства, вимагає вдосконалення методологічних та методичних підходів до аналізу та визначення впливових чинників на макро- та макрорівнях, врахування резервів підвищення продуктивності праці в нових умовах господарювання та підвищення її з позиції інноваційного розвитку.

Література

1. Богиня Д. П., Грیشнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313с. Глава VIII, с. 192-211.
2. Завиновська Г. Т. Економіка праці. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 43 - 63.
3. Тимош І. М, Економіка праці: Навч. Посібник. – Тернопіль: Астон, 2001. – 347с.- Розділ IV, с. 146 - 176.
4. Бондарь И.К. Производительность труда: вопросы теории и практики. К.: Наукова думка, 1991, Глава. 1. с.20-47.

Велігіна І.О., студ. гр ОА-09-2 (наук. керівн.: Орлова А.А.)
Кіровоградський національний технічний університет

НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Світова фінансова криза і перебудова, які відбуваються в Україні, торкнулися всіх сфер суспільного життя, викликавши несприятливі

явища в економіці держави та зумовивши необхідність проведення правових реформ.

Згідно із Законом України "Про оплату праці", держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Умови розміру оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

У різні роки проблеми правового регулювання винагороди за працю розробляли такі провідні вчені, як М.Г. Александров, А.К. Безіна, С.О.Іванов, С.С. Каринський, І.Я. Кисельов, Л.І.Лазор, Р.З. Лівшиць, А.С. Пашков, О.І. Процевський, А.І. Шебанова та ін. Сьогодні дослідженню окремих аспектів правового регулювання оплати праці присвячені праці таких вчених, як Н.Б.Болотіна, П.А.Бущенко, В.В. Лазор, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.Г. Ротань, Г.І.Чанишева, Н.М.Хуторян та інші.

Сучасна ситуація в Україні переконливо демонструє, що в умовах прояву кризових тенденцій динаміка ринкових відносин призвела до принципових змін у співвідношенні позицій роботодавців і працівників щодо оплати праці, і ці зміни мають бути відбиті у нормах трудового права.

Все вищевикладене підкреслює актуальність та необхідність подальшого наукового пошуку для забезпечення ефективного правового регулювання відносин з оплати праці у сучасних умовах. Наукова та практична значущість зазначених питань й обумовили вибір теми дослідження.

Основною метою статті є обґрунтування необхідності вдосконалення правового механізму оплати праці, розробка і формулювання пропозицій, спрямованих на підвищення ефективності правового регулювання оплати праці у сучасних ринково-кризових умовах України.

У механізмі регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її мінімального розміру. Рекомендація Міжнародної організації праці проголошує, що основною метою встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати. Згідно із Законом

України "Про оплату праці", мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю" нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди.

МЗП є державною соціальною гарантією, обов'язковою для підприємств усіх форм власності. Виплата з/п в розмірах нижче встановленого мінімуму з вини керівника підприємства є додатковою умовою для розірвання з ним трудового договору.

Починаючи з 1999 р. номінальна середня заробітна плата в Україні швидко зростає, і у 2001 р. вона досягла розміру прожиткового мінімуму, а далі його перевищила. Постійно підвищується і мінімальна заробітна плата, однак і у 2003 р. вона становила лише 59,9 % розміру прожиткового мінімуму. На кінець 2008 року МЗП становила 605 грн., 2009-го – 669 грн., а 2010-го – 922. На початок 2011 року вона становить 941 грн. Аналізуючи, можна зробити висновок, що МЗП має тенденцію росту.

Розмір мінімальної заробітної плати може переглядатися залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за згодою сторін колективних переговорів.

В умовах ринкової економіки розвиток заробітної плати полягає в подальшій її диференціації та індивідуалізації на основі повного врахування як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, якість роботи, досконалість рішень.

Чинним законодавством визначено два правових методи організацій заробітної плати. Перший – державне (централізоване) регулювання оплати праці, коли держава регулює оплату праці працівників підприємств усіх форм власності й господарювання, встановлюючи мінімальну заробітну плату, умови визначення її розміру, порядок перегляду та інші норми й гарантії в оплаті праці (зокрема, за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні, у нічний час, час простою, а також плату неповнолітнім, вагітним жінкам, працівникам під

час перекваліфікації тощо – ст. 12 Закону України «Про оплату праці»).

Другий правовий метод – договірне регулювання оплати праці. Воно здійснюється на основі системи угод – генеральної, галузевої чи регіональної, а також виробничої (колективного договору).

Оплата праці за сумісництвом здійснюється за фактично виконану роботу. Умови роботи в цьому разі визначає Кабінет Міністрів України.

Особливості оплати праці за трудовим контактом визначаються за угодою сторін на підставі: а) чинного законодавства; б) колективного договору; в) виконання умов контракту.

Система оплати праці поділяється на види залежно від того, що береться за основу виміру праці. Так, якщо оплата праці нараховується за встановлений відпрацьований час, то це погодинна система оплати праці. Нарахування ж заробітної плати за кількість виробленої продукції належної якості називають відрядною системою заробітної плати. Обидві системи мають певні різновиди. Наприклад, відрядна система поділяється на пряму відрядну, відрядно-прогресивну, відрядно-преміальну та акордну. Погодинна ж система оплати праці поділяється на погодинну, поденну і помісячну.

Різноманітність трудового процесу визначається як чіткими закономірностями, так і винятками з них. Тому тарифні ставки й оклади розраховані на нормальні умови та режим праці. Оплата ж праці в разі відхилення від нормальних умов праці має відповідні особливості. До таких відхилень належать: 1) виконання робіт різної кваліфікації; 2) суміщення професій (посад); 3) робота в надурочний час; 4) робота в святкові та неробочі дні; 5) робота в нічний час; 6) виготовлення бракованої продукції; 7) невиконання норм виробітку; 8) робота у вихідні дні; 9) оплата часу простою, а також під час освоєння нового виробництва (продукції) та в інших, передбачених законодавством випадках.

Правове регулювання оплати праці поряд із зазначеним охоплює гарантійні та компенсаційні виплати.

У другому випадку права робітників охороняються шляхом обмеження розміру відрахувань із заробітної плати (ст. 128 КЗпП України). Цією нормою права передбачено, що всі відрахування із заробітної плати не можуть перевищувати 20 %, а у передбачених законодавством виняткових випадках – 50 % заробітної плати, яку належить виплатити працівникові. Але це не стосується утримань із зарплати під час відбувань виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 %.

Отже, Держава через механізм централізованого регулювання забезпечує єдині правові засади оплати праці основної частини найманих працівників за такими напрямками: встановлення мінімальної заробітної плати; визначення її структури; впровадження певних форм

оплати робочої сили; індексація заробітної плати і здійснення заходів з метою запобігання її зростання.

Література

1. КЗпП України // станом на 01.01.2004 р.
2. Гетьманцева Н. Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці // Право України, 1997, № 12; с. 66.
3. Гаєвський І. Трудове законодавство – основні контури / праця і зарплата, 1992, № 5.
4. Зайкин А. Д., Ремизов К. С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы, Москва, 1999
5. Людина і праця / Довідник з правових питань, Київ, 2001.

Ганіч К.І., студ. гр. ЕП-07-1 (наук. керівн.: Нісфоян С.С., асист.)
Кіровоградський національний технічний університет

ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Розвиток ринкових відносин в Україні потребує підвищення ефективності господарювання. Але за роки незалежності показники ефективності в країні значно погіршили: зменшилися обсяги виробництва, знизилась його рентабельність. Усе це є наслідком занедбання економічної роботи на підприємстві. У роки економічної кризи більшість підприємств намагалися досягти збільшення прибутків не з допомогою ретельного економічного розрахунку, зниження собівартості продукції, а постійним підвищенням цін на свою продукцію.

Подолання кризи в економіці не можливо на відсталій технічній базі, тому що основою ринкових відносин є конкурентна боротьба, і в ній перемагає не той, хто знизить витрати і запропонує нижчі ціни, а той хто випускає якісну продукцію, а цього можна досягти тільки застосуванням нових технологій.

У реалізації цілей стратегічного плану підприємства особливу роль відіграє підвищення ефективності виробництва. Для того, щоб успішно функціонувати в умовах конкурентної боротьби, підприємство в своїй діяльності повинне орієнтуватися на потреби ринку (ціни, витрати, кількість продукції, що випускається) і на реалізацію досягнень науково – технічної революції.

Аналіз діяльності підприємства базується на досить широкому колі показників, які розкривають суть економічних явищ з кількісного чи якісного боку в абсолютних або відносних величинах. Русійні сили, умови та причини, які визначають той чи інший показник, називаються факторами. Кожен, без винятку, показник фінансово-господарської діяльності підприємства є результатом взаємодії дуже великої кількості факторів.

За своїм змістом усі фактори, які використовуються у фінансово-економічному аналізі, можна розділити на:

виробничо-економічні;
соціально-економічні.

Перші виражають умови, які забезпечують підприємницьку діяльність з точки зору організації виробничого процесу та раціонального використання ресурсів, залучених підприємством для своєї діяльності.

Так показник рентабельності роботи підприємства визначається такими факторами: як структура вкладення капіталу в активи, інтенсивність використання виробничих запасів, продуктивність праці робітників, рівень технології виробництва.

Соціально-економічні фактори – це рушійна сила підвищення ефективності роботи підприємства, які закладені у самих учасниках виробництва.

Прибуток підприємства, його рентабельність і успіх у конкурентній боротьбі на ринку значною мірою залежить від створення спеціальних умов, накопичення і впровадження високоефективних знарядь праці, прогресивної технології, рівня автоматизації і механізації виробництва, організації і управління ними. Тому пошук резервів подальшого зростання ефективності роботи підприємства має базуватися на оцінці показників, що характеризують ці сторони діяльності підприємства.

Для виявлення реального резерву збільшення випуску продукції потрібно виходити з такого міркування. Усунення всіх недоліків в організації виробничого процесу та організації праці, прискорення впроваджених заходів науково-технічного прогресу, а також заходів щодо підвищення якості продукції, зменшення браку знаходять своє відображення у показниках використання факторів виробництва – знарядь праці (основні засоби виробництва), предметів праці та праці (їх продуктивність, використання робочого часу).

На обсяг продажу продукції впливає обсяг виробництва товарної продукції. Якщо ж об'єктом аналізу виступає реальна виручка від реалізації, яка враховує фактичний стан розрахунків за продукцію, доводиться рахуватися з динамікою залишків відвантаженої, але не оплаченої продукції.

У міру насичення ринку та посилення конкуренції вже не виробництво визначає обсяг продажу, а навпаки, можливий обсяг продажу є основою розробки виробничої програми. Підприємство має виробляти тільки ті товари і в такому обсязі, котрі воно може реально і прибутково реалізувати. Правильно вибрана стратегія виробництва і належні обсяги випуску продукції забезпечують бажаний обсяг реалізації і відповідні прибутки. Виробництво та реалізація продукції потребують трудових, матеріальних і грошових витрат. Витрати підприємства на спожиті засоби виробництва, предмети праці і оплату працівників, виражені в грошовій

формі, утворюють собівартість продукції.

Результати господарської діяльності залежать передусім від ефективності використання живої праці – найбільш ефективного і власне вирішального фактора виробництва. Забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, ефективному використанню обладнання, машин, механізмів, зниженню собівартості та зростанню прибутку.

Література

1. Економіка підприємства / За ред. С.Ф. Покропивного. – К.: Наук.думка, 2000.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Острроверхов та ін.; За ред. Є.П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
3. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М.: «Прогресс», 1989. – 532 с.
4. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – Кіровоград, КНТУ, 2009. – Вип. 17. – С. 457–463.

Гордієнко Л.О., студ. гр. ЕК-06
Кіровоградський національний технічний університет

ГРЕЙДУВАННЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Заробітна плата є винагородою за виконану працю і головним стимулом її продуктивності і якості. Саме тому питанню організації оплати праці завжди приділялась значна роль. Будь-яке керівництво зацікавлене у збільшенні прибутків і розвитку своєї компанії, а це не можливо без наявності кваліфікованого персоналу, який якісно і ефективно виконує свої обов'язки, а також задоволений своїм службовим становищем і справедливою оцінкою виконаної роботи. З вищенаведених причин грейдування є актуальною темою і набуває дедалі більшої популярності.

Засновником системи грейдів є американський консультант Едвард Хей, який першим в 60-ті роки 20 століття розробив методику оцінки посад різного роду на основі універсальних критеріїв.

Суть грейдування (від англ. grade - ступінь, клас) полягає в тому, що всі посади компанії оцінюються за рядом критеріїв, таких наприклад, як: рівень освіти і досвід роботи; масштаб дій; ступінь впливу на результат; технічні/професійні знання; управлінські навички; ступінь свободи прийняття рішень; фінансова відповідальність; кількість підлеглих; навички комунікації і т. п. В результаті такої оцінки до одного і того ж грейду відносять посади, близькі і рівні по значенню і цінності вкладу в компанію на основі проведення бально-

факторної оцінки [1, ст. 41].

Для проведення такої оцінки спочатку проводять опис посади або робочого місця (ціль існування, підлегли, обов'язки, необхідний досвід і освіта, відповідальність і т. д.).

Далі відбувається вибір факторів, за якими будуть розподілятися посади, при цьому кожен фактор розподіляється по рівнях, наприклад якщо розглядати фактор «Ступінь свободи прийняття рішень», то його можна розподілити на 5 рівнів (рис.1).

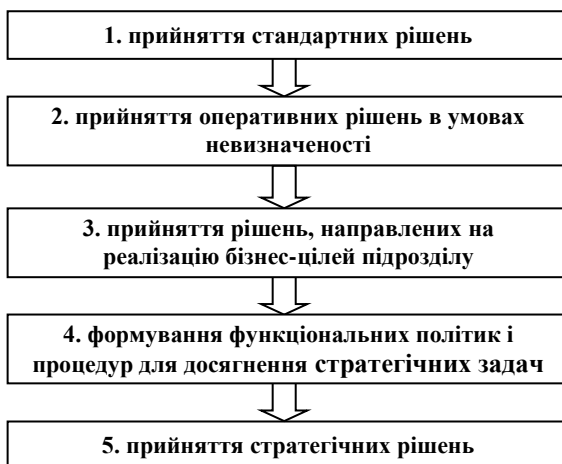


Рис. 1 – Розподіл фактору «Ступінь свободи прийняття рішень» за рівнями

Наступним етапом проводять ваговий розподіл факторів за їх значенням для відповідної посади. Потім розробляють бально-факторну матрицю (таблиця 1), на основі якої проводять оцінку посад в результаті отримуючи сумарні значення балів за посадами.

Таблиця 1

№	Фактор	Бально-факторна матриця		Кількість балів					
		Ваговий коеф-т	Макс. к-ть балів	1	2	3	4	5	6
1	Ступінь повноважень	10	50	8	17	25	33	42	50
2	Масштаб дій	10	50	8	17	25	33	42	50
3	Ступінь впливу на результат	25	125	21	42	62	83	94	125
4	Професійні знання	15	75	13	25	38	50	63	75
5	Управлінські навички	10	50	8	17	25	33	42	50
6	Навички комунікації	10	50	8	17	25	33	42	50
7	Складність прийняття рішень	20	100	17	33	50	67	83	100

Далі безпосередньо переходять до грейдуння. Кожному з грейдів відповідає певний діапазон балів, при цьому використовується коефіцієнт від 15 до 30% (таблиця 2).

Таблиця 2

Результати розрахунку грейдів

Грейд	Бали
1	80-88
2	89-106
3	107-126
4	127-152
5	153-183

Наприклад, директор по персоналу зможе отримати 170 балів і відповідно 5-й грейд (таблиця 3).

Таблиця 3

Результати оцінки посади директора по персоналу

Фактори	Рівень/бали
Ступінь повноважень	4/14
Масштаб дій	3/29
Ступінь впливу на результат	3/29
Професійні знання	5/31
Управлінські навички	4/17
Навички комунікації	5/21
Складність прийняття рішень	4/17
Середовище прийняття рішень	4/9
Всього	170 балів

Таким чином, розподіливши робітників в процесі грейдування, два робітники одного і того ж розряду можуть потрапити до різних грейдів, це свідчатиме про те, що перший робітник краще виконує свої обов'язки, має певні знання і навички в суміжній професії або є ініціативним. В такому випадку перший робітник буде представляти вищу цінність для компанії ніж другий.

На основі визначеної кількості балів складається список посад і визначається відповідна кожній посаді постійна частина заробітної плати. Якщо на основі цього розрахунку побудувати графік, то можна визначити невідповідності існуючого нарахування заробітної плати.

Часто в питанні грейдування кожному грейду надають умовну назву, яка характеризує цей рівень, наприклад 5-й грейд називають «зіркою», 3 і 4-й – «основною цінністю», робітникам 1 і 2-го грейду відводиться не значна роль, оскільки такого рівня досягають працівники, посади яких не вимагають вузькоспеціалізованих знань і значного досвіду роботи (робітники 1-2-х розрядів). 3 і 4 грейд є основною цінністю для компанії, оскільки такі працівники, як правило мають досвід роботи на певній посаді, вивчили специфіку галузі і швидко можуть пристосуватись до певних змін. 5-й грейд є пріоритетним і працівники, які до нього відносяться є головною цінністю для компанії, тому що вони досконало володіють

професійними знаннями, мають значний досвід роботи і практичні навички, ініціативні, беруть участь у розробленні методів удосконалення виробництва, тому перш за все компанія повинна прагнути зберегти саме цих працівників, адже їх звільнення в більшій мірі зможе негативно позначитись на виробничому процесі ніж інших.

На мою думку, питання удосконалення системи оплати праці і стимулювання персоналу є надзвичайно актуальним на даний час. Дуже часто підприємства стикаються з проблемою невідповідності робітників посадам і розрядам, або зі значною різницею між працівниками в межах одного розряду. Причиною такого явища є насамперед те, що в кризові часи перехідного періоду, управлінці були змушені завищувати розряди працівникам для підвищення їм заробітної плати і утримання на робочому місці, або навпаки заниження для зменшення фонду заробітної плати і отримання прибутків.

Система грейдуння дає змогу розподілити персонал не лише для справедливого рівня заробітної плати, а також і для загальної характеристики персоналу компанії, його слабких і сильних сторін.

Література

1. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика.- 3-е изд.-М.:Альпина Бизнес Букс, 2008.-148 с.
2. Хендерсон Р. И. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат.-СПб.:Питер, 2004

Горчак М.Л., студ. гр. ОА-10Т
Кіровоградський національний технічний університет

ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, у даному випадку – результатів праці та витрат праці.

Продуктивність праці показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення трудозатрат [5, с.33].

За енциклопедичними відомостями, продуктивність праці — це показник трудової діяльності працівників, що характеризує кількість продукції, виробленої в одиницю часу, або витрати часу на виробництво одиниці продукції [6, с. 25].

Також можна сказати, що продуктивність праці — це ефективність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати певну

кількість споживчих вартостей за одиницю робочого часу [1, с. 23].

Отже, продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількості праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого боку. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин ми маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість. Потрібно зауважити, що всі економічні джерела майже однаково визначають продуктивність праці.

Як і будь-який інших показник, продуктивність праці можна підвищити екстенсивними (за рахунок більш повного використання робочого часу) методами та інтенсивними (за рахунок зміни ступеня напруженості праці і визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу) [2, с. 6].

На сьогодні в Україні майже відсутні концептуальні дослідження та розробки щодо вдосконалення механізму ефективності праці, неналежно розроблені теоретико-методологічні аспекти взаємозалежності між ефективністю праці та її стимулюванням, оцінкою ефекту від праці у системах стимулювання; з теоретичної точки зору існує чимало трактувань, що ускладнює єдину термінологію та формування єдиного підходу до дослідження проблем ефективності праці [1, с. 23].

В цілому, в державі останніми роками темпи зростання реальної заробітної плати виявляються значно вищими за темпи приросту продуктивності праці. За 2000-2008рр. середньорічні темпи приросту реальної заробітної плати становили 19,2 %, а темпи приросту продуктивності праці, визначені за ВВП, – 7,2 %, тобто у 2,7 рази нижче [8].

Водночас, якщо порівняти розмір ВВП на душу населення, який дає уявлення про продуктивність праці, в Україні в середньому становить лише 25% порівняно з країнами Євросоюзу [6, с. 25].

Як свідчить зарубіжний досвід, змінити таке становище можливо лише підвищенням продуктивності не тільки за рахунок оптимального використання ресурсів, а й створенням рівноваги між економічною, соціальною та політичною структурами суспільства [5, с. 36].

Важливим елементом управління продуктивністю праці є пошук резервів, використання яких дозволило б підприємству вийти на нижчий рівень витрат в цілому та на персонал зокрема, адже підвищення продуктивності праці є головним чинником приросту обсягу продукції, тому її планування займає центральне місце в системі управління на підприємствах [4, с. 13].

Зростання продуктивності праці на будь-якому підприємстві залежить від багатьох чинників – як зовнішніх, так і внутрішніх. Всі чинники збільшення продуктивності праці можна об'єднати у чотири основних групи:

1. Техніко-технологічні чинники визначаються рівнем розвитку засобів виробництва із впровадженням нових технологій, використанням якісної сировини. Важливим чинником є індустріалізація, яка полягає у створенні прогресивної виробничо-технологічної бази. Це комплексний процес, в якому лежить застосування сучасних нових виробничих технологій, упровадження нових комп'ютерних розробок, перехід до механізованого складання різноманітних виробів тощо.

2. Організаційні чинники спрямовані на створення такої організації виробничого процесу, яка ліквідує втрати робочого часу і забезпечує оптимальне завантаження як усім членам трудового колективу, так і основним виробничим фондам підприємства.

3. Соціально-економічні чинники можна умовно поділити на фактори морального і матеріального стимулювання. До них належать зростання заробітної плати, премії та доплати, можливість самовираження і творча заінтересованість, кар'єра, підвищення кваліфікації тощо.

4. Природні умови та географічне розміщення виділяють і аналізують передусім на підприємстві добувної та деяких переробних галузей промисловості, а саме впливають на вид діяльності підприємства і його зв'язки з постачальниками і споживачами [2, с. 3].

За рахунок вдалого поєднання в практиці управління продуктивністю даних чинників можна виявити резерви підвищення продуктивності праці.

Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані, тобто це можливість більш повного використання продуктивної сили праці, усіх факторів підвищення її продуктивності за рахунок удосконалювання техніки, технології, поліпшення організації виробництва, практики управління [4, с. 15].

Що ж до практичних порад, то до резервів (внутрішньовиробничих) можна віднести:

- резерви зниження трудомісткості продукції;
- резерви поліпшення використання робочого часу.

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково – технічний прогрес та удосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому в кожний конкретний період потрібно використовувати ті резерви, що забезпечують максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Одним із резервів зростання продуктивності праці є удосконалювання структури кадрів, під якою розуміємо співвідношення чисельності окремих категорій промислово-виробничого персоналу. Найважливішими є співвідношення чисельності основних і допоміжних робітників.

Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності ґрунтується на

порівнянні інформації, одержаної під час вимірювання й оцінки досягнутого рівня продуктивності праці на підприємстві загалом і за окремими видами праці зокрема з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних роботах. Для пошуку резервів підвищення продуктивності праці необхідно заохочувати висококваліфікованих представників різних спеціальностей, що володіють фундаментальністю і широтою поглядів та вміють бачити перспективу.

Таким чином, існує ряд стимулюючих та деструктивних чинників, теоретично, хоча кількісно визначити їх вплив можливо лише володіючи практичними даними діяльності підприємства за значний період за відносно рівних економічних умов. Оскільки, чинники по-різному впливають на зміну продуктивності праці. Збільшення дестимулюючих чинників призводить до зниження темпів зростання продуктивності праці, до них слід віднести неявки: через прогули, тимчасову непрацездатність, з дозволу адміністрації та внутрішньозмінні простоя. Збільшення чинників-стимуляторів впливає на зростання продуктивності праці. До них слід віднести коефіцієнт механізації ручної праці, питому вагу робітників, які охоплені бригадною формою організації праці, фондовіддачу.

Література

1. Бабицький А. Моделі економічного зростання і проблема підвищення суспільної продуктивності праці/Вісник економічної науки України—2008—№1С.22-28
2. Богиня Д., Шевченко А. Ефективність праці в ринковій економіці // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 3-6.
3. Вініченко І.І. Продуктивність праці та її фактори / І.І. Вініченко // Держава та регіони. — 2008. — № 3. — С. 34—38. — (Серія «Економіка та підприємництво»).
4. Віссер Л. Продуктивність та система цінностей / Л. Віссер // Продуктивність. — 2007. № 1. — С. 12–16.
5. Гончаров В.М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 2. – С. 33-37.
6. Музиченко С.А. Продуктивність праці, соціально-економічна сутність категорії // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – №6. – С. 24-28.
7. Статистичний щорічник України за 2008р.–К.:Консультант,2009.–370 с.
8. www.bukoda.cv.ua

Грешнікова М.О., студ. гр. ФК-09-1
Кіровоградський національний технічний університет

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Підвищення продуктивності праці є одним з найважливіших чинників виходу з економічної кризи, підвищення рівня життя

населення, забезпечення стабільного та потужного економічного зростання. В умовах трансформаційних змін та переходу до нової системи господарювання змінюються інструменти та методи управління продуктивністю праці. Водночас загальновідомо, що серед низки ключових проблем економіки України – низька продуктивність праці, неефективне використання усіх видів ресурсів, не конкурентоспроможність основних видів вітчизняної продукції, низький рівень оплати праці переважної більшості найманих працівників країни, низька якість життя. В такому випадку актуальним є вивчення резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Проблема підвищення продуктивності праці стала предметом уваги багатьох зарубіжних дослідників, зокрема Т. Емерсона, Д. Кларка, Д. Сінка, Ф. Тейлора, А. Френкеля. Серед українських дослідників істотний внесок у вивчення цієї проблеми належить О. А. Грішновій, А. М. Колоту, Ю.М. Кулікову, Е. М. Лібановій, А. Ревенку, М. В. Семикіній та іншим. Проте ряд питань залишається невирішеними або ж дискусійними.

Метою статті є визначення шляхів підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці. Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого [1, с.384].

В Україні за роки реформування продуктивність праці різко знизилася, особливо в промисловості. В останні роки намітився незначний підйом. Але, як правило, це досягнення окремих великих підприємств. В цілому промисловість знаходиться ще в глибокій кризі.

Розглянемо основні причини, котрі викликають зниження темпів зростання продуктивності праці, а саме застаріле обладнання, неефективні дослідження і розробки; стримування процесу поновлення виробничої програми; зневага до технології та організації; неувага і зневажливе ставлення до людського чинника; низький рівень підготовки персоналу тощо.

Зниження рівня продуктивності праці відбувається в результаті втрати працівниками інтересу до праці. Внаслідок цього відбувається втрата професіоналізму, знижується трудова активність, ефективність праці, якість продукції. Основною причиною масового відчуження працівників від продуктивної праці являється низька ціна робочої сили. В результаті цього стає неможливим не тільки просте відтворення робочої сили, а й її подальший розвиток.

Отже, формування підприємницькими структурами стимулюючих систем оплати праці, застосування інших елементів мотивації виступає

одним із факторів підвищення продуктивності праці, задоволення потреб працівників, досягнення загального добробуту в суспільстві.

Заробітна плата є важливим стимулом підвищення продуктивності праці в умовах низького і середнього рівня доходів, коли працівники недостатньо задовольнили свої базові потреби. Витрати на робочу силу у найбільшій мірі можуть бути втручанням з боку підприємства, саме цей компонент витрат підприємство здатне змінити при зміні попиту на продукцію, посиленні конкурентної боротьби. На більшості українських підприємств різних форм власності заробітна плата все ще не стала дієвим стимулом підвищення ефективності праці. Суб'єкти підприємництва з метою успішної діяльності повинні використовувати найрізноманітніші і найгнучкіші системи оплати праці, безперервно вести пошук нових, досконаліших методів стимулювання, роблячи ставку на людей як на основний ресурс фірми.

Важливе значення для мотивації продуктивності праці також має клімат, який створюється в організації. Існує дві можливості: зробити його конкурентним або кооперативним. Якщо створено надто конкурентний клімат, кооперація знижена і працівники будуть руйнувати результати дій одне одного; якщо клімат надто кооперативний, стимулювання праці працівників буде послаблене. Баланс між кооперативністю і конкурентністю завжди встановлюється залежно від конкретних цілей, що стоять перед виробниками і підприємством в цілому. Забезпечення ефективності використання праці на підприємстві також можливе шляхом використання відповідної системи мотивації.

Удосконалення системи мотивації та стимулювання працівників на вітчизняних підприємствах може бути досягнуто за таких умов, як пошук системи управління розвитком персоналу, заохочення розвитку ініціативи у персоналу, поширення інноваційної діяльності, поширення само мотивації серед працівників, впровадження системи мотиваційного моніторингу щодо коригування системи мотивації, введення конусної системи стимулювання якості праці тощо. Відповідно, заходи щодо удосконалення системи мотивації та стимулювання працівників на вітчизняних підприємствах можна ранжувати за трьома напрямками.

Перший напрям – це формування заробітної плати шляхом оплати вартості витраченої праці (погодинний внесок) та оплати результатів праці (відрядний внесок). Це треба зробити за допомогою дотримання певних критеріїв: складання прозорої системи оплати праці; встановлення мінімальної та максимальної заробітної плати; врахування результатів праці окремого працівника, підрозділу та усього підприємства. Другий напрям – це формування системи розвитку персоналу завдяки навчанню, підвищенню кваліфікації та заохоченню раціоналізаторської діяльності. Третій напрям – це

мотивування саморозвитку персоналу. Цей напрям особливо актуальний в умовах сучасного динамічного світу, коли відбувається прискорення науково-технічного прогресу, що призводить до швидкого оновлення вимог до професійних знань, умінь і навичок. «Знання випускників на початку ХХ століття знецінювалися через 30 років, у кінці століття – через 10, сучасні спеціалісти повинні перенавчатися через 3-5років» [2, с. 101].

Впровадження заходів щодо удосконалення системи мотивації та стимулювання працівників на вітчизняних підприємствах доцільно здійснювати у такій послідовності: діагностика керівників на предмет бажання змін; діагностика персоналу на предмет бажання змін; комплексний аналіз ресурсів підприємства стосовно мотивації та стимулювання працівників; обговорення результатів досліджень у колективі; розробка нової системи мотивації та стимулювання працівників; впровадження нової системи мотивації та стимулювання працівників на підприємстві.

Таким чином, проблема зростання продуктивності праці повинна бути вирішена за допомогою впровадження передової техніки та технологій, комплексної механізації та автоматизації виробничих процесів, кращого використання обладнання та виробничих площ. Та особливу увагу слід звернути все ж на працівника, його інтереси, потреби, ціннісні орієнтації.

Література

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини:[підручник] / О. А. Грішнова – К.: Знання, 2006. – 559с.
2. Крушельницька О. В., Мельничук Д. Н. Управління персоналом:[навч. посіб.]. Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К., «Кондор». – 2005. С.101.
3. Пасека А. Продуктивність праці на сучасному етапі: методика вимірювання та комплексна оцінка / А. Пасека // Україна: аспекти праці. – 2009. - №5 – С. 45-50.
4. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання // Наукові праці КНТУ. Екон. науки, вип.17. – Кіровоград: КНТУ, 2010. – С.457-463.

Губа О.В., студ. гр. ЕК-06, Журило І.В., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет

ЦІНА СПОЖИВАННЯ ПРОДУКЦІЇ МАШИНОБУДУВАННЯ ЯК КРИТЕРІЙ ЇЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Загострення конкуренції та ускладнення умов господарювання висувають більш суворі вимоги до якості наукових досліджень та практичних рішень у сфері управління конкурентоспроможністю продукції. Нині отримання споживчого визнання стало для більшості

вітчизняних машинобудівних підприємств найактуальнішим і, водночас, занадто складним завданням. Від конкурентоспроможності продукції, яка є складовою системи конкурентоспроможності підприємства, залежить ефективність його виробничо-господарської діяльності та позиція на ринках України та світу.

Визначення рівня конкурентоспроможності машинобудівної продукції повинно відбуватися на основі порівняння найважливіших техніко-експлуатаційних характеристик (якості) та ціни споживання конкретного виробу з найкращими вітчизняними і зарубіжними аналогами.

Нами доведено, що в якості критерію конкурентоспроможності комплектуючого виробу (КВ) доцільно використовувати ціну його споживання, визначену за формулою:

$$K_{кв} = Ц_p + K_n \cdot B_e + B_{кд} \quad (1)$$

де $Ц_p$ – ціна реалізації КВ, грн.;

K_n – коефіцієнт приведення повних експлуатаційних витрат КВ до строку служби машини, в якій його встановлено;

B_e – повні витрати споживача за весь строк експлуатації КВ, грн.;

$B_{кд}$ – додаткові капітальні витрати споживача за строк служби машини, пов'язані з заміною комплектуючих виробів протягом , які вийшли з ладу, грн.

Для обґрунтування рівня ціни реалізації виробу ($Ц_p$) слід, на нашу думку, використати один із параметричних методів ціноутворення – метод багатокритеріальної оптимізації. Суть його, як і більшості інших економетричних методів, полягає у визначенні відпускнуї ціни виробу на основі рівня його основних споживчих параметрів:

$$Ц_{оц} = Ц_б \cdot \frac{\mu_n^j}{\mu_б^j} \quad (2)$$

де $Ц_{оц}$, $Ц_б$ – відповідно ціна оцінюваного та базового виробу;

μ_n^j , $\mu_б^j$ – значення агрегуючих функцій належності відповідно у оцінюваного та базового виробу, розрахованих із використанням функції середнього геометричного.

Таким чином встановлюється відповідність між якісними характеристиками виробу та ціною його реалізації, що дозволить: по-перше, прослідкувати залежність між якістю та ціною реалізації продукції при визначенні її рівня, а також рівня конкурентоспроможності цієї продукції; по-друге, у разі необхідності, обґрунтовано відкоригувати розраховану ціну.

Інша складова ціни споживання – витрати споживача за весь строк експлуатації виробу – в багатьох випадках перевищує ціну його

придбання.

Складність визначення фіксованого рівня експлуатаційних витрат обумовлена тим, що їхня величина є динамічною, непостійною. Вона залежить не тільки від технічних параметрів машини: надійності, потужності, швидкості тощо, а й від умов її експлуатації. Цей факт стосується і багатьох комплектуючих виробів. Наприклад, одна й та сама модель шестеренного насоса за різних умов роботи має різні значення експлуатаційних витрат. На їхню величину також впливає рівень організації ремонтних робіт і технічного обслуговування. Крім того, розмір експлуатаційних витрат визначається у відповідності з рівнем цін, тарифів, ставок, які схильні в нинішній час часто змінюватися.

Безперечним є той факт, що показники повних експлуатаційних витрат порівнюваних КВ, які входять до моделі критерію їхньої конкурентоспроможності, повинні мати зіставний вигляд. Оптимальна довговічність комплектуючих виробів має дорівнювати або бути кратною нормативному строку служби машини. Тому пропонуємо привести повні експлуатаційні витрати комплектуючого виробу до строку служби машини, у яку він входить, за допомогою коефіцієнта приведення K_n . Цей коефіцієнт повинен визначатися як співвідношення нормативних строків служби машини ($T_{сл.м}$) і комплектуючого виробу ($T_{сл.к}$):

$$K_n = \frac{T_{сл.м}}{T_{сл.к}} \quad (3)$$

Крім приведення повних експлуатаційних витрат порівнюваних комплектуючих у зіставний вигляд, даний коефіцієнт виконує ще одну функцію. Він показує скільки комплектуючих виробів потрібно буде споживачеві за весь строк служби машини. Звідси, на прикладі шестеренних насосів гідропідсилювача керма тракторів та інших видів транспорту, можна зробити ряд висновків:

- 1) оптимальною є довговічність насоса, що співпадає з довговічністю машини, тобто коли $K_n = 1$;
- 2) якщо $K_n = 2$, то довговічність насоса є раціональною;
- 3) якщо $1 < K_n < 2$, то при повному фізичному зношенні трактора, другий насос вичерпає лише половину свого ресурсу;
- 4) $K_n > 2$ характеризує низький рівень надійності насосу.

Не важко помітити, що у споживача менш надійного комплектуючого виробу протягом нормативного строку служби машини виникає іще одна стаття витрат, пов'язана з придбанням нового комплектуючого замість того, що вийшов з ладу. Це, по-суті, додаткові капітальні витрати споживача, які увійдуть до ціни споживання виробу і складатимуть:

$$B_{зд} = N \cdot C_p \cdot K_{об}, \quad (4)$$

де N – кількість КВ, що їх споживач придбає за нормативний строк служби машини взамін того виробу, який вийшов з ладу, шт.;

C_p – оптова ціна нового комплектуючого виробу з врахуванням її зміни (індексації) на момент заміни відмовленого виробу, грн.;

$K_{об}$ – коефіцієнт додаткових витрат споживача, пов'язаних з демонтажем відмовленого, доставкою, монтажем та налагодженням нового КВ.

Використання критерію конкурентоспроможності передбачає порівняння отриманого за його допомогою результату по базовому і досліджуваному комплектуючим виробам. Той виріб, який отримає менше значення $K_{кв}$, і буде вважатися конкурентоспроможнішим.

Перевіримо дієвість запропонованої методики, порівнюючи моделі шестеренних насосів: НШ 16КА-3Ш виробництва ЗАТ НВП «Радій» (м. Кіровоград) та НШ 16Т-3 (виробництва Вінницького заводу тракторних агрегатів).

Застосування методу багатокритеріальної оптимізації до розрахунку ціни реалізації насосів показало, що її рівень для досліджуваних моделей визначено виробником досить обґрунтовано (у відповідності з якісними параметрами даних виробів).

Натомість отримана нами величина повних експлуатаційних витрат насосу НШ 16КА-3Ш перевищує відповідне значення вінницького виробу (НШ 16Т-3). Причина полягає у різній тривалості нормативного строку служби даних насосів (НШ 16Т-3 – 2 роки, НШ 16КА-3Ш – 3 роки).

Таким чином, шестеренний насос НШ 16Т-3 виявився конкурентоспроможнішим, ніж його кіровоградський аналог, ціна споживання якого майже вдвічі перевищує відповідне значення вінницького насосу (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення ціни споживання шестеренних насосів

Модель насосу	Складові ціни споживання					Ціна споживання
	C_p , грн.	B_e , грн.	K_n	$B_e \times K_n$, грн.	$B_{кв}$, грн.	$C_{ср}$, грн.
НШ 16КА-3Ш	760,0	43,84	3	131,52	1611,2	2312,72
НШ 16Т-3	810,0	78,25	2	156,50	858,6	1622,6

Запропонована нами методика оцінки рівня конкурентоспроможності комплектуючого виробу дозволяє, по-перше, виробнику КВ виявити необхідність вдосконалення його якісних характеристик; по-друге, обґрунтовано підходити до питання встановлення відпускних цін на КВ; по-третє, використовувати даний критерій для стимулювання попиту на ті КВ, які мають більший рівень конкурентоспроможності (меншу ціну споживання); по-четверте, озброїти споживача критерієм, на який він може орієнтуватися при виборі постачальника КВ.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах розвитку ринкових відносин в Україні конкуренція є важливою складовою бізнесу, рушійною силою економічного прогресу, а також механізмом саморегулювання ринкової економіки.

Конкурентоспроможність у ринковій економіці є вирішальним чинником комерційного успіху і являє собою багатоаспектну економічну категорію, яку прийнято розглядати на декількох рівнях: товарів, суб'єктів господарювання, галузей і держав.

Завоювання й утримання конкурентних переваг – ключові фактори успіху підприємства в конкурентній боротьбі. На рівень конкурентоспроможності фірми впливає науково-технічний рівень і ступінь удосконалення технологій виробництва, використання новітніх винаходів та відкриттів, залучення сучасних засобів автоматизації виробництва [1, с.267].

Конкурентоспроможність підприємства створює підстави для формування конкурентної позиції підприємства в оточуючому середовищі. Сучасні умови функціонування промислових підприємств перетворюють процес оцінки конкурентоспроможності підприємства на самостійну ділянку аналітичної роботи, результати якої можна використовувати як інформаційну базу при формуванні механізму управління конкурентоспроможністю підприємства, визначенні резервів конкурентоспроможності і посиленні конкурентних позицій підприємства на конкретному ринку.

Питанням оцінювання конкурентоспроможності країни, галузі, підприємства й товару присвячені роботи Г. Азоева, І.Ансоффа, М.Портгера, В.Винокурова, А.Воронкової, А.Градова, Ю.Іванова, М.Кизима, Г.Кривенка, Г.Мінцберга, В.Пономаренка, О.Пушкаря, Дж.Робінсона, О.Тридіда, О.Тищенко, Р.Фатхутдінова, А.Чандлера, О.Челенкова, В.Шинкаренка, А.Юданова й інших.

Слід зазначити, що в роботах і закордонних, і вітчизняних дослідників недостатньо розкриті методичні положення щодо визначення конкурентоспроможності підприємств. Тому дослідження та систематизація методичних аспектів визначення конкурентоспроможності підприємства є актуальним завданням.

Метою дослідження є аналіз проблем оцінювання конкурентоспроможності підприємства та обґрунтування необхідності проведення комплексної оцінки стратегічного маркетингового управління конкурентоспроможністю підприємства. У процесі дослідження використано методи економічних досліджень: порівняння, групування, методи логічного аналізу та узагальнень,

графічний метод; соціально-психологічні методи: анкетування, інтерв'ювання, експертні методи.

Кількісний підхід до оцінки конкурентоспроможності дозволяє прогнозувати реальні шанси в конкурентній боротьбі в конкретній сфері діяльності і приймати на цій основі найдоцільніші як з економічної, так і стратегічної точки зору рішення.

Як правило, якісні методи оцінки конкурентоспроможності підприємства мають низький ступінь математичної формалізації, їх відрізняє трудомісткість реалізації і дискретність оцінки. Вони не дають можливості використовувати оцінку конкурентоспроможності підприємства при аналізі і визначенні напряму посилення конкурентних позицій підприємства. Відсутність ефективних методів оцінки, що дозволяють кількісно описати конкурентне становище підприємства, утруднює процес використання цієї важливої характеристики при ухваленні рішень у процесі управління підприємством.

Аналіз існуючих методик оцінки конкурентоспроможності підприємства дозволяє диференціювати їх на наступні групи:

- матричні методи;
- методи оцінки конкурентоспроможності підприємства за ринковою часткою;
- методи, засновані на теорії ефективної конкуренції;
- методи, засновані на теорії фірми і галузі;
- методи, засновані на теорії якості товару (зокрема на теорії маркетингу);
- методи, засновані на аналізі порівняльних переваг.

Метод кількісної оцінки конкурентоспроможності підприємства повинен мати своїм базисом наступні методичні положення [2, с.45]:

1. Система оцінки конкурентоспроможності підприємства має включати як індивідуальні, так і інтегральні показники. Інтегральні показники доцільно використовувати при стратегічному плануванні, при прийнятті рішень, пов'язаних з подальшим розвитком промислового підприємства. Індивідуальні показники дозволяють оцінити величину резерву підвищення конкурентоспроможності підприємства за окремими напрямками і компонентами.

2. Склад чинників, що використовуються для оцінки конкурентоспроможності підприємства, повинен бути якнайповнішим і відображати істотні ознаки конкуренції, а також потенційні можливості підприємства і вірогідність досягнення результатів у майбутньому. Кожний окремий компонент конкурентоспроможності підприємства розкриває існуючі можливості відповідного виду функціональної діяльності і деталізує його за допомогою обмеженого набору чинників, які характеризують найважливіші сторони діяльності підприємства.

У складних динамічних умовах функціонування сучасних підприємств різко підвищилось значення стратегічної поведінки, яка дозволить підприємствам вижити у конкурентній боротьбі в

довгостроковій перспективі. Однією з основних проблем, від якої залежить доходність підприємств, є підвищення рівня конкурентоспроможності товарів (послуг) підприємств і підприємств у цілому, тобто конкурентоспроможності бізнесу. Цей показник виступає головною умовою успішної конкуренції підприємств на ринку.

Основний принцип стратегічного управління конкурентоспроможністю в умовах маркетингової орієнтації можна визначити таким чином: конкурентоспроможність товарів є проявом конкурентоспроможності маркетингової конкурентної політики підприємств, конкурентоспроможність підприємств залежить від продуманої конкурентної маркетингової політики, конкурентоспроможність підприємств відбиває конкурентоспроможність країни в цілому, а конкурентоспроможність декількох країн, що входять у міжнародні союзи, альянси, об'єднання – глобальну конкурентоспроможність [3, с.20].

Ця проблема заслуговує на увагу ще й тому, що від обгрунтованого стратегічного маркетингового управління конкурентоспроможністю залежать всі аспекти функціонування підприємств: від результатів поточної діяльності функціональних підрозділів до загальної ефективності підприємств і завоювання довгострокових конкурентних переваг на основі розробки і впровадження конкурентних маркетингових стратегій їхнього перспективного розвитку.

Отже, можна зробити висновок, що в умовах становлення і розвитку ринкових відносин перед кожним підприємством постає проблема оцінки своєї конкурентоспроможності з тим, щоб посилити конкурентну позицію та відповідно запропонувати ефективні напрями її підвищення. Оцінка конкурентоспроможності є вихідним етапом для розробки стратегічних альтернатив щодо підвищення конкурентних позицій підприємства.

Література

1. Бараненко С.П Стратегічна стабільність підприємства. – К., 2003. – 412 с.
2. Воронкова А.Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация. Монография. – Луганск: Изд-во ВНУ, 2000. – 315 с.
3. Балабанова Л.В., Холод В.В. Стратегічне маркетингове управління конкурентоспроможністю підприємств. Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2006.-448 с.

Гуліда К., студ. гр. ОА-08-1
Кіровоградський національний технічний університет

ШЛЯХИ ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Глобалізаційні процеси в сучасних умовах охоплюють усі країни світового господарства незалежно від рівня розвитку. В цих умовах

особливого значення набувають чинники підвищення конкурентоспроможності країн на світовому ринку. Головним з них є інноваційна активність підприємств. Отже, сучасний етап економічного розвитку країни характеризується високою залежністю від масштабів наукових досліджень і розробок, швидкості та ефективності впровадження нових видів виробів і технологій. Розуміючи це, урядові й законодавчі органи провідних країн створюють максимальні умови для заохочення науково-дослідної діяльності у своїх країнах.

Підвищення зацікавленості виробників у розробці і впровадженні нововведень повинне спиратися на систему стимулів і мір заохочувального характеру. Оскільки інноваційна діяльність супроводжується значними витратами і вельми ризикована для підприємств, державі слід їх всіляко підтримувати.

Зважаючи на те, що система стимулювання інноваційної діяльності з урахуванням ринкових вимог в Україні проходить стадію формування, необхідним є вивчення і використання зарубіжного досвіду фінансування та стимулювання інноваційних розробок.

Недостатня активність інноваційної діяльності в Україні багато в чому пояснюється дефіцитом інвестиційних ресурсів і відсутністю дієвих механізмів стимулювання інновацій. Інститутом економіки промисловості НАН України було проведено експертне опитування фахівців з проблем інноваційного розвитку підприємств, яке дозволило встановити, що майже третина опитаних на всіх рівнях (економіки в цілому, промисловості, регіону) вважає, що однією з причин невисокої інноваційної активності є дефіцит фінансових ресурсів, а більше 40% респондентів — відсутність дієвої системи її стимулювання.

Статистика свідчить про те, що в цілому спостерігається стале зростання фінансування інноваційної діяльності. Так, за п'ять років з 2004р. по 2008р. обсяг цих коштів у фактичних цінах збільшився вдвічі. У той же час щодо ВВП частка витрат на фінансування інновацій залишається дуже незначною. У 2008р. вона складала 1,35%, а на наукові і науково-технічні роботи — 1%. При цьому частка коштів, що виділяються на науку з державного бюджету, становить всього 0,34% ВВП.

Аналіз основних джерел фінансування інноваційної діяльності показав, що найвагомішим джерелом залишаються власні кошти підприємств. За даними статистики, їхня частка в загальному обсязі коштів, що виділяються на інноваційні цілі, складала в 2008 р. 87,7%. Порівняно з 2007 р. вона збільшилася на 10,4%, а з 2004 р. — на 7,1%. Проте через дефіцит цих коштів інноваційна політика більшості підприємств має короткостроковий характер і не є основою розвитку

їхньої виробничо-технологічної бази. Група ж успішно працюючих підприємств нечисленна.

Роль таких джерел фінансування інновацій, як державні та місцеві бюджети, зовсім незначна. У 2008 р. на них припадало відповідно 0,5 і 0,3%, позабюджетні фонди в числі інших джерел у 2008 р. взагалі були відсутні.

Значно більше можливостей у тих підприємств, які мають доступ до іноземних інвестицій. Але таких підприємств замало. І хоча обсяг іноземних інвестицій на інноваційні цілі збільшився порівняно з 2004р. в 1,2 рази, а з 2007р. в 1,4 рази, їхня частка в загальному обсязі коштів скоротилася із 7,6% у 2004р. до 2,7% у 2008 році. Практика показує, що без залучення прямих іноземних інвестицій, які не тільки містять капітал, але й здатні забезпечити доступ до сучасних технологій, методів організації бізнесу, менеджменту, українській економіці не обійтися. Потреби України в зарубіжних інвестиціях дедалі збільшуються, особливо в інноваційну сферу.

На особливу увагу заслуговує вивчення досвіду зарубіжних країн щодо форм стимулювання і підтримки малого бізнесу й окремих винахідників, що дуже поширене за кордоном. До них відносяться: пряме фінансування створення нових продуктів і технологій (до 50% їхньої загальної вартості); його використовують такі країни, як США, Франція та ін.; надання позик, зокрема безвідсоткових (Швеція); різні дотації, які застосовуються практично всіма країнами; створення фондів впровадження інновацій для зниження можливого ризику у Німеччині, Швейцарії, Франції, Нідерландах; надання безвідплатних позик, що покривають близько 50% всіх витрат на впровадження нововведень (Німеччина); зниження державних мит для індивідуальних винахідників або звільнення від них, а також відстрочення сплати мит, якщо винахід пов'язаний з економією енергії (Австрія, Німеччина, США); безкоштовні послуги патентних повірених і послуги діловодства за заявками індивідуальних винахідників (Німеччина, Нідерланди).

У зарубіжній практиці широко використовуються методи прямого і непрямого заохочення інноваційної діяльності та стимулювання наукових досліджень з боку держави.

Пряме заохочення орієнтоване на активізацію довгострокових “ризикових” досліджень в провідних галузях економіки і реалізується у формі підписання контрактів на виконання конкретних дослідницьких робіт, надання кредитних пільг, дотацій, різноманітних гарантій виконавцям. Важливу роль серед цих заходів підтримки відіграє стимулювання цільових урядових програм.

У США, незважаючи на значну роль приватного сектору, держава фінансує майже половину витрат на науку. Уряди Італії та Франції

фінансують понад 50% витрат на НДДКР, Німеччини — 40%. Із розвинутих країн з ринковою економікою тільки в Японії ця частка невелика і становить 20-30%. Однак слід зауважити, що наука в цій країні одержує від держави пільгові кредити, які за своїми умовами наближаються до дотацій. У такий спосіб компенсується нижча питома вага прямого державного фінансування порівняно з іншими розвинутими країнами. У США приблизно 70% державних витрат на наукові розробки й дослідження здійснюються у формі програмно-цільового контрактного фінансування.

У провідних країнах із ринковою економікою у 80-ті рр. ХХ ст. значно розширилися державні заходи із заохочення досліджень, які проводяться промисловими фірмами спільно з вищими навчальними закладами. Наприклад, у Японії нині існує три типи асоціацій із промислових досліджень залежно від того, ставлять вони перед собою мету одержання прибутку чи ні. Фінансування діяльності цих асоціацій забезпечується державою на 40-70%. Аналогічна система склалась у Швеції. У Німеччині створення технічних центрів схвалення промислової асоціації на 40% фінансується з федерального бюджету.

З 80-х рр. ХХ ст. у країнах із розвинутою ринковою економікою науково-технічна політика проводиться з урахуванням того, що надмірне урядове регламентування призводить до зниження приватних капітальних вкладень сповільнює процес удосконалення технологічних процесів і виробничого апарату. З огляду на це, велике значення надається непрямим методам державного стимулювання інноваційних процесів. Сюди відносяться амортизаційні і податкові пільги та знижки на капіталовкладення у сферу НДДКР, які в середньому складають від 10 до 20% всієї суми витрат на наукові дослідження. За рахунок податкових і амортизаційних пільг покривається до 20% всієї суми витрат на НДДКР. Податкове законодавство Японії надає промисловим компаніям які здійснюють інвестування передового обладнання, що використовується для досліджень і розробок нової технології, право вирахувати з податку на прибуток 7% розміру інвестицій, які забезпечують створення нових матеріалів та електронної техніки. Податкові знижки на інвестиції, введені у 40-х рр. ХХ ст. у Великій Британії, отримали назву “первісні знижки”. Вони надаються англійським компаніям у перший рік експлуатації машин та обладнання, промислових будівель. Розміри знижок досягли 50% вартості нових машин та обладнання. Розмір знижок, які одержують компанії та фірми в Ірландії у перший рік експлуатації обладнання, сягає 100%. У Канаді розмір інвестиційних знижок коливається від 10 до 50% залежно від того, як територіально розташована компанія. Слід зауважити, що вирішальна роль у стимулюванні інвестицій пріоритетних галузей промисловості таких

країн, як Франція, Німеччина, Велика Британія, належить не податковим знижкам, а амортизаційній політиці. Амортизаційні законодавства цих країн передбачають особливий пільговий порядок амортизації обладнання (прискорені норми амортизації), який використовується в галузях із передовою технологією, а також пільги для виконання науково-технічних досліджень. Застосування прискорених норм амортизації обладнання, що використовується для наукових досліджень і дослідно-конструкторських розробок, здійснюється також у Бельгії, Італії, США, Японії. Уряд Великої Британії дозволяє списання повної вартості прогресивного обладнання в перший рік його експлуатації.

Особливо цікавою є організація фінансового стимулювання інноваційного процесу в малому бізнесі США. Федеральні закони спрямовані передусім на регулювання руху фінансових потоків, залучення коштів на фінансування дрібного бізнесу у сфері науки і техніки. Отже, економічний механізм залучення коштів для фінансування інноваційної діяльності дрібних наукових організацій формується у США через визначені законом економічні (податкові) важелі впливу на приватний капітал, насамперед, через компанії венчурного капіталу.

Отже, дослідження досвіду розвинутих країн в галузі фінансування інноваційної діяльності підприємств дозволяє стверджувати, що в умовах обмеженості фінансових ресурсів, а також специфіки діяльності кожного окремого підприємства, актуальності набувають всі методи стимулювання. В Україні доцільно використовувати досвід європейських країн, які розробили гнучку систему стимулів для активізації інноваційних процесів, що включає: безпосереднє пряме фінансування фірм для стимулювання інновацій у сфері високих технологій; надання пільг із податку на прибуток, отриманий від використання патентів, ліцензій та інших об'єктів інтелектуальної власності; зменшення оподаткованої бази щодо податку на прибуток на суму вартості лабораторного устаткування, приладів та інших матеріально-технічних елементів. Іншими ефективними формами державної підтримки є такі: прямі інвестиції, державні кредити, комерційні кредити. Проте для їх використання в Україні поки що не створено відповідних умов. Для удосконалення стимулювання інноваційної діяльності в Україні потрібен новий комплексний механізм стимулювання всього інноваційного процесу — від фундаментальних досліджень до впровадження розробок у виробництво. Створення такого механізму є доцільним не тільки на державному, а й на регіональному рівнях. Одним з ефективних шляхів подолання дефіциту інвестиційних ресурсів, як показує світова практика, є венчурне фінансування шляхом створення венчурних фондів.

ПРОБЛЕМИ ЦІНОУТВОРЕННЯ В УКРАЇНІ

Проблемою ціноутворення в Україні є вибір одного з двох відомих підходів до ціноутворення витратний і облік прямих витрат.

Становлення і розвиток в Україні ринкової інфраструктури докорінно змінюють економічне, інформаційне і правове середовище функціонування підприємств, сутність їхньої господарської діяльності [8]. Україна, нажаль, поки що належить до країн з слабо розвинутою ринковою економікою. Саме це є однією з причин того, що власники і менеджери вітчизняних підприємств постійно відшуковують шляхи зниження ціни на свою продукцію з метою збільшення попиту на неї серед населення з низькою платоспроможністю.

Актуальність даної роботи можна вважати такою - витрати ніколи не повинні прямо визначити ціну, але вони грають вирішальну роль у формуванні стратегії ціноутворення, рішення продавця про, які товари і в якому обсязі виробляти, залежить саме від вартості виробництва цих товарів.

Помилка розробників цін, які використовують витратний принцип, полягає в тому, що вони визначають обсяги майбутніх продажів і покупців, яких вони будуть обслуговувати до встановлення цін . потім вони намагаються нав'язати ціни, засновані на витратах, які можуть бути більшими або меншими за ті, які готові заплатити покупці.

Підприємства, які ефективно встановлюють ціну, приймають рішення стосовно того, що виробляти і кому це продавати, шляхом зіставлення ціни, яку вони можуть призначити і витратами, які вони можуть собі дозволити. Таким чином, виходить, що витрати впливають на встановлення цін. Підприємства з низьким рівнем витрат можуть встановити низькі ціни і продавати більше, оскільки це приваблює більшу кількість покупців повинні орієнтуватись на покупців, які готові платити більш високу ціну.

Мета статті – проаналізувати та зробити висновки, щодо зазначених методів ціноутворення.

В умовах України, де фондовий ринок тільки формується і ринкова інформація майже відсутня, витратний підхід часто виявляється єдиною можливістю.

Головна ознака витратного підходу - це по-елементна оцінка, тобто оцінювані нематеріальні активи розчленовуються на складові частини, робиться оцінка кожної частини, а потім вартість всіх нематеріальних активів одержують підсумовуванням вартостей його частин. При цьому виходять з того, що у інвестора у принципі є можливість не

тільки купити дані нематеріальні активи, але і створити їх з елементів, що окремо купуються (табл. 1) [1].

Таблиця 1

Умовний приклад визначення собівартості одиниці продукції
методом обліку повних витрат

№ п/п	Показник	грн.
1	Прямі витрати з них:	14-00
	матеріальні	5-30
	на оплату праці	8-00
	інші прямі витрати	0-70
2	Загальновиробничі витрати з них:	12-00
	витрати на управління виробництвом	4-90
	амортизація	3-70
	утримання та експлуатація основних засобів	2-60
	інші загальновиробничі витрати	0-80
3	Виробнича собівартість (р. 1 + р. 2)	26-00
4	Адміністративні витрати	8-90
5	Витрати на збут	3-10
6	Інші операційні витрати	1-00
7	Повна собівартість (р. 3 + р. 4 + р. 5 + р. 6)	39-00

Недоліком цього методу є умовність розподілу непрямих (накладних) витрат за окремими видами продукції, що може неправильно відобразити внесок кожного виробу до доходу підприємства.

У країнах з ринковою економікою широко застосовується метод обліку прямих витрат, який спирається на систему «директ-костінг». Ця система започаткована в США у 30-х роках минулого століття і набула поширення в інших країнах світу під різними назвами. Так, в Англії система «директ-костінг» - це облік маржинальних витрат, в Австрії та Німеччині - облік граничних (часткових) витрат або облік суми покриття, у Франції - маржинальний облік.

Сутність методу прямих витрат може бути розкрита тільки на основі нерозривного зв'язку між витратами, обсягом виробництва та ціною. Тому його практичне застосування розглянемо не як спосіб визначення саме витрат, а як підґрунтя для встановлення можливої ціни на продукцію. Постійні (накладні) витрати не підлягають калькулюванню. Але вони разом з прибутком входять до складу фінансового показника, який називається «маржинальний дохід». Шляхом віднімання від маржинального доходу постійних витрат визначається прибуток і, відповідно, доцільність встановлення певної ціни на товар (табл.2) [1].

Таблиця 2

Умовний приклад доцільності встановлення ціни методом прямих витрат

№ п/п	Показник	грн.
1	Імовірна ціна виробу	50
2	Змінні витрати	15
3	Маржинальний дохід (р. 1 – р. 2)	35
4	Сума постійних витрат	240 000
5	Обсяг виробництва, шт.	10 000
6	Постійні витрати на одиницю продукції (р. 4 : р. 5)	24
7	Прибуток (р. 3 – р. 6)	11

Як свідчать дані таблиці, метод прямих витрат починається з можливої ціни, за якою товар буде продаватися на ринку. Доцільність застосування ціни визначається рівнем прибутку від реалізації продукції, який залежить від обсягу її виробництва (продажу) та величини маржинального доходу. Маржинальний дохід, як сума постійних витрат і прибутку, дає хоча і приблизне, але об'єктивне уявлення про ефективність прийняття того чи іншого варіанта ціни. Чим більшою є величина маржинального доходу, тим більший прибуток одержить підприємство від реалізації конкретного виробу.

Величина прибутку залежить також і від обсягу виробництва. Наприклад, при збільшенні випуску до 15 тис. шт. постійні витрати на одиницю продукції становили б 16 грн., а прибуток відповідно зріс би до 19 грн. (35 - 16). Навпаки, при падінні виробництва до 5 тис. шт. постійні витрати зросли б до 48 грн., що призвело б до збитків у розмірі 13 грн. (35 - 48) на одиницю продукції. Таким чином, наведений у табл. 3.3 приклад ще не свідчить про те, що ціна в 50 грн. є найкращою. Для цього треба розглянути кілька варіантів ціни при різних обсягах виробництва.

Розглянемо умовний приклад і припустимо, що підприємству потрібно визначити ціну на продукцію за таких умов:

- можливий обсяг виробництва становить величину в межах 7 - 20 тис. виробів;
- ціна може бути встановлена від 30 до 60 грн. за штуку;
- сума постійних витрат дорівнює 240 тис. грн., а змінні витрати на одиницю продукції становлять 15 грн.

Порівнюючи наведені варіанти, можна зробити висновок, що найвигіднішим є третій варіант встановлення ціни, тому що підприємство отримає найбільший розмір прибутку. Зниження ціни до 30 грн. є недоцільним, оскільки призведе до різкого падіння прибутковості. Такий результат свідчить про те, що насичення попиту відбулося за ціною 40 грн. і тому подальше зниження ціни вже не може істотно вплинути на збільшення обсягу продажу. Але вибір конкретного варіанта встановлення ціни залежить від наявності вільних виробничих потужностей або можливостей щодо їхнього швидкого введення в дію.

В реаліях економіки України доцільно використовувати обидва методи для різних цілей. Метод повної калькуляції для визначення бази ціни нової продукції, метод повних витрат - беззбиткового обсягу продаж, цей метод дає змогу віднайти ефективні комбінації витрат, обсягу та ціни і швидко переорієнтувати виробництво у відповідь на зміни ринкової кон'юнктури.

Між тим використання цього методу пов'язане з певними труднощами, які зумовлені розподілом витрат, оскільки окрім чисто постійних та змінних витрат, існують змішані типи, так звані умовно-постійні, або умовно-змінні витрати. Прикладом таких витрат є вартість телефонних розмов, де абонентська плата за телефон становить постійну частину витрат, а оплата міжміських переговорів - їхню змінну величину. Крім того, існують витрати, які залишаються постійними в певних межах завантаження виробничих потужностей, а потім зі зміною обсягів виробництва вони стрибкоподібно зростають і знову стають незмінними в певному інтервалі. Така проблема може бути вирішена шляхом використання спеціальних методів розподілу витрат на постійні та змінні, що застосовуються в практиці управлінського обліку: метод найвищої та найнижчої точок, метод кореляції, метод найменших квадратів.

Література

1. Бандурка О.М., Коробов М.Я., Орлов П.І., Петрова К.Я. Фінансова діяльність підприємства. Підручник. – К.: Либідь, 2002. – 312 с.
2. Головки В.І., Мінченко А.В., Шаманська В.М. Фінансово- економічна діяльність підприємств: контроль, аналіз та безпека. Навчальний посібник.- К.: Центр навчальної літератури, 2006.- 448 с.
3. Коласс Б. Управление финансовой деятельностью предприятия. Проблемы, концепции и методы: Учебн. Пособие / Пер. с франц. под ред. проф. Я.В. Соколова.- М.: Финансы, ЮНИТИ, 1997.- 576 с.
4. Гринькова В.М., Коюза В.О. Фінанси підприємств: навчальний посібник.- К.: Знання. - Прес, 2004.-424 с.
5. Протопонова В.О., Полонський А.Н. Економіка підприємництва. Навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів. – Київ: ЦУЛ, 2002. – 546 с.

Даліба А.П., студ. гр. ОА-07-1П
Кіровоградський національний технічний університет

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ВАТ «КАМ'ЯНСЬКИЙ МАШИНОБУДІВНИЙ ЗАВОД»

ВАТ «Кам'янський машинобудівний завод» досить успішно працює на ринку. Завод обладнаний усіма видами металооброблюючого

обладнання, зокрема унікальним та високоточним закордонних фірм.

Крім того, не дивлячись на це, постійне зниження об'ємів виробництва та збільшення собівартості продукції негативно впливає на фінансові результати підприємства.

Зниження об'єму виробництва та реалізації продукції відбулося внаслідок ряду об'єктивних причин:

- поява на ринку дешевої аналогічної продукції, в т.ч. і підпільного виробництва;

- економічна ситуація в країні, зниження платоспроможності населення;

- закриття підприємств виробництва хімволокна, які широко використовували продукцію підприємства і були основними покупцями насосів для виробництва хімволокна.

На підприємстві є недоліки, допущені в організації фінансово-господарської діяльності підприємства, що вплинули на ріст собівартості продукції та оптових цін, зниження прибутковості підприємства та погіршення його фінансового стану .

По-перше, відсутність контролю за дотриманням графіка відвантаження продукції. По-друге, відпуск продукції з відстрочкою платежу, відсутність інформації про покупців (їх платоспроможність, перспектива діяльності) збільшує втрати підприємства від несвоєчасного погашення дебіторської заборгованості, інфляційних процесів, а в кінцевому результаті - від списання безнадійної дебіторської заборгованості на збитки підприємства.

Суб'єктивні та об'єктивні причини призводять до дефіциту власних обігових коштів підприємства. Це в свою чергу вплинуло на зниження рівня платоспроможності, його фінансову нестабільність та залежність від залученого капіталу .

З метою недопущення заводу до фінансової кризи, керівництву та спеціалістам необхідно вжити відповідних заходів серед яких:

- проаналізувати структуру витрат на виробництво, встановити суворий контроль за використанням коштів, основних засобів, матеріальних та трудових цінностей;

- проаналізувати можливість поставки сировини для виробництва продукції без посередників;

- не допускати вилучення з обігу коштів на потреби, які не призначені для обслуговування виробництва;

- більш детально вивчати ринок та розробляти нові види готової продукції.

Підприємство ВАТ «Кам'янський машинобудівний завод» достатньо ефективно використовує свій потенціал, але для того, щоб підвищити рівень доходів підприємства необхідно знайти нові ринки збуту продукції, розширити асортимент продукції та шукати шляхи

зниження собівартості реалізованої продукції, необхідно внести зміни до затвердженого на підприємстві наказу про облікову політику; внести зміни в діючі на підприємстві посадові інструкції; удосконалити ведення на заводі аналітичного обліку за статтями надходження та використання чистого прибутку з наростаючим підсумком з початку року, що обумовить оперативність складання відповідної звітності протягом звітного року, слід звернути увагу на організацію виробничого процесу, що значно низить собівартість продукції, та збільшить обсяги виробництва.

Донцова А.Ю., студ. гр. УП-08 (наук. керівн.: Левченко А.О., д.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

При з'ясуванні економічних проблем, стану і перспектив економічного зростання особливого значення набуває аналіз трудового потенціалу, який, хоч і привертає увагу щораз більшого числа економістів, але не має досі однозначного визначення в літературі.

Метою даної статті є розглянути трудовий потенціал України з позиції сучасного стану економічної науки, яка основний акцент робить на його демографічному вимірі, але із урахуванням проблем зайнятості та соціального захисту, щоб показати, як він впливає на розвиток підприємств та соціуму.

Дана проблема є особливо актуальна у зв'язку з глибокими кризовими тенденціями, що розвиваються в економіці, глибокими якісними трансформаціями, спричиненими переходом від командно-адміністративної до ринкової системи.

Питаннями формування, розподілу та використання трудового потенціалу займається велика кількість вчених, тому не дивно, що існує кілька визначень категорії «трудова потенціал», які віддзеркалюють відповідні концепції. Так, професори Д.П. Богиня і О. А. Грішнова вважають, що трудовий потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Доценти Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька визначають трудовий потенціал як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму.

Функціонування трудового потенціалу відбувається на певних етапах його відтворювального циклу — формування, реалізації, використання, збереження та розвитку, які є взаємопов'язаними і взаємообумовленими. Розвиток трудового потенціалу є ознакою

кожного етапу відтворювального циклу та виявляється через удосконалення кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу.

Однією з найважливіших умов прогресивного розвитку трудового потенціалу є забезпечення демографічної бази його відтворення, реалізація можливостей збереження здоров'я населення. Сучасні реалії демографічних процесів в Україні виявляються у зниженні чисельності, погіршенні показників відтворення, депопуляції населення, катастрофічному погіршенні здоров'я. І це все призводить до того, що ми просто втрачаємо трудовий потенціал країни, що і є однією з головних його проблем.

Також іншою вагомою проблемою є інтелектуальний і професійний розвиток суспільства, тому ми не можемо не сказати про освітянські проблеми сьогодення. В умовах переходу до ринкових відносин зростає роль саме вищої освіти, що потребує реформування галузі й приведення її у відповідність до світових стандартів. Державна політика має включати розробку стратегічних напрямків розвитку вищої освіти в територіальному розрізі, за профілями та спеціальностями, встановлення довгострокових науково-обґрунтованих норм і нормативів. Освіта є одним з найважливіших факторів для формування трудового потенціалу, тому у даній галузі потрібно проводити реформи. Ці реформи мають спонукати студентів вступати навчатися на робітничі спеціальності до ВНЗ і давати їм гарантію, що закінчивши ВНЗ, вони будуть мати місце роботи з достойною заробітною платою. Так як сьогодні країна як ніколи має потребу не в юристах і економістах, а країна потребує звичайний робітничий клас. В умовах глобалізації і інформації через освіту можна забезпечити конкурентоспроможність майбутнього трудового потенціалу країни.

Уповільнення процесів розвитку трудового потенціалу в Україні спостерігається внаслідок дії комплексу проблем. За оцінками експертів, найгостріші причини руйнування трудового потенціалу виявляються в економічній, соціальній і правовій сферах – недотримання законодавчо встановлених соціально-трудова прав і гарантій (80,4 %), низькі рівень та якість життя (73,5 % експертів), погіршення якості, доступності освіти для різних верств населення (61,1 %), знецінення національної робочої сили (55,8 %)[1]. При таких умовах людина просто не має бажання розвиватися, підвищувати свій інтелектуальний та освітньо-кваліфікаційний рівень, і в результаті цього ми отримуємо іншу проблему – некваліфіковану робочу силу, а разом з тим неефективно і непродуктивно розвиваючі підприємства.

Проблема ефективного розвитку та використання трудового потенціалу має загальнодержавне значення, належить до сфери державного управління і потребує системного підходу, тому держава має пильнувати за розвитком трудового потенціалу і звертати більшу увагу на те, які саме зміни з ним відбуваються і що є причиною цього

Ми маємо розуміти, що недостатньо ефективного формування і використання трудового потенціалу призводить до таких проблем, як спад

виробництва, зростання ризику незайнятості, збільшення прихованого безробіття, розбалансованість процесів відтворення робочих місць з наявною робочою силою, зниження мотивації до продуктивної праці, нагромадження виробничого устаткування із наднормативним строком експлуатації, тому особливу увагу треба приділяти саме трудовому потенціалу так як без нього не може існувати жодної країни. Ефективне формування та використання трудового потенціалу призводить до ефективного розвитку економіки країни і країни в цілому.

Література

1. Вплив людського потенціалу на соціально-економічний розвиток України / О.В.Бражко // Економіка та держава.-2009.-№7.С.-29-34.
2. Відтворення людського потенціалу: теоретична концептуалізація та сучасний прагматизм / В.І.Пиц // Акт. пробл. економіки.-2008.-№6.-С.187-193.
3. Попов В. Мотивационный механизм в стимулировании труда. //АПК: экономика, управление. – 2001. –№3. – с.56.

Жеглова С. М., студ. гр. ОП-061М, Черкасова Т.І., аспірант
Одеський національний політехнічний університет

ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Необхідність впровадження технологічних інновацій у виробництво обумовлена тиском, який спричиняється ринком на підприємство. Він відображається в розвитку ринку товарів та послуг, зростанні їх рівня якості або появі нових продуктів, виробництво яких стало можливим за умов розвитку технологій, зниження рівня витрат на виробництво. Інновації сьогодні є одним з базових чинників забезпечення конкурентоспроможності продукції й розвитку підприємства, що й обумовлює актуальність теми дослідження.

Відповідно до рейтингу Всесвітнього економічного форуму, Україна посідає 63-є місце із 139 країн за показником «інновації», що свідчить про її значний інноваційний потенціал. Аналіз інноваційної активності підприємств промислового комплексу України підтверджує це (табл. 1).

Таблиця 1

Інноваційна активність промислових підприємств [1]

Рік	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	Впроваджено нових технологічних процесів, процесів	Освоєно виробництво нових видів продукції, найменувань	з них нові види техніки	Загальна сума витрат, млн. грн.
1	2	3	4	5	6
2000	14,8	1403	15323	631	1757,1

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6
2001	14,3	1421	19484	610	1971,4
2002	14,6	1142	22847	520	3013,8
2003	11,5	1482	7416	710	3059,8
2004	10,0	1727	3978	769	4534,6
2005	8,2	1808	3152	657	5751,6
2006	10,0	1145	2408	786	6160,0
2007	11,5	1419	2526	881	10850,9
2008	10,8	1647	2446	758	11994,2
2009	10,7	1893	2685	641	7949,9

Таким чином за період з 2000-2009р.р. питома вага підприємств, що впроваджували інновації знизилася на 4,1% за умов значного зростання рівня витрат на інноваційну діяльність – у 4,5 рази. За період суттєво змінилися пріоритети інноваційної діяльності підприємств. Так слід відмітити значне зниження рівня освоєння виробництва нових видів продукції – у 5,7 рази. У цей же час темп приросту впровадження нових технологічних процесів склав 34,9%, а питома вага нових видів техніки у загальній кількості нових видів продукції зросла з 4,1% до 23,9%. Зазначені зміни на наш погляд свідчать про орієнтацію інноваційно активних підприємств на впровадження процесних інновацій, модернізацію підприємств на інноваційній основі.

Основним джерелом фінансування інноваційної діяльності протягом цих років залишаються власні кошти підприємств (приблизно 65%). Таке становище обумовлено відсутністю в останні роки державної системи стимулювання інноваційної діяльності та браком позикових коштів на довгостроковий період [2]. Саме це є причиною низького рівня інноваційної активності основної частини промислових підприємств України.

У високо розвинутих країнах прискорення науково-технічного прогресу за рахунок впровадження інновацій пов'язано з поширенням програм трансферу технологій. Трансфер технологій представляє собою рух технологій з використанням інформаційних каналів від одного її індивідуального або колективного носія до іншого.

Трансфер технологій є важливим засобом здійснення інноваційного процесу, інструментом комерціалізації технологій. Саме з трансфером технологій тісно пов'язано рішення таких завдань управління інноваційною діяльністю як прийняття рішення про необхідність заміни технологічних процесів, які є в наявності на підприємстві, вибір нових технологій та оцінка доцільності їх впровадження, захист технологій як об'єктів інтелектуальної власності, та й реалізація інноваційної політики підприємства в цілому.

Важливим є вплив трансферу технологій на рівень ефективності етапу

комерціалізації нововведень, що починається з моменту виявлення перспектив комерційного використання нової розробки, а закінчується її реалізацією (технології, отриманого з її допомогою товару або наданої послуги) на ринку. Цей вплив пояснюється як полегшенням доступу до передових технологій (міжгалузевий, міжнародний трансфер), так й зменшенням часу, протягом якого можна скористатися відносними перевагами новатора.

Трансфер технологій це інструмент інноваційно-технічного менеджменту підприємства. Вирішення його задач передбачає постійний контроль, збір, огляд та аналіз інформації про зовнішні дослідження та розробки в пошуках нових продуктів, технологій, які можна використувати на підприємстві. В основі трансферу технологій лежать сканування та моніторинг ринку технологій. В різних країнах використовують різноманітні підходи до управління цим процесом: існують консультативно-технологічні центри та інші подібні урядові агентства, які проводять підбір літератури з відповідною технологічною інформацією, надаються консультативні послуги приватними компаніями та організаціями.

Не менш важливим є розробка внутрішньогосподарського механізму управління трансфером технологій, який забезпечуватиме підвищений рівень ефективності використання цього інструменту в практичній діяльності промислових підприємств. На наш погляд такий механізм повинен спиратися на три складові: технологічний аудит, систему формування та аналізу відповідної бази знань підприємства, оцінку ефективності інвестицій у відібрані технології, яка враховувала би не тільки грошові потоки, що пов'язані зі впровадженням нових технологій, а й можливість їх подальшої модифікації.

Література

1. Україна у цифрах 2009. Статистичний збірник – К.: Держкомстат України, 2010. – 258 с.
2. Про проведення парламентських слухань «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів». Постанова Верховної Ради України від 17 лютого 2009 р. № 965-VI.

Жигун Т. С. студ. гр. ОА-08-1
Кіровоградський національний технічний університет

ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ

Людський розвиток можна визначити як надання людям можливості повністю розвивати свій потенціал, жити продуктивно і творчо в гармонії з їхніми потребами та інтересами. Проте, знадобилося багато часу, перш ніж людство прийняло доволі просту істину: мета розвитку полягає в розширенні можливостей і свобод

кожного. Згодом прийшло краще розуміння соціальних наслідків економічного розвитку, зростаючої нерівності між багатими й бідними країнами, яка супроводжувала глобалізацію, а понад усе – визнання урядами та широким загалом не лише того, що людський розвиток є досяжним, а й того, що він має практичне значення для соціально-економічного прогресу та загального процвітання народів і держав.

Нині Україна дуже відстає від більшості європейських країн по рівню багатьох показників економічного розвитку. Хоча стабільне економічне зростання впродовж останніх років створило передумови для покращення у довгостроковій перспективі, мине багато років, поки українська економіка досягне сучасного європейського рівня життя. Водночас слід визнати, що економічний розвиток сам по собі не вирішить усіх соціальних проблем України. Глобальний досвід, включно з українським, свідчить, що економічне зростання супроводжується зростаючими диспропорціями в регіональному розвитку та збільшенням нерівності в доходах, і обидві ці проблеми потрібно вирішувати за допомогою дієвих заходів державної політики.

Система Цілей розвитку тисячоліття в Україні складається з 6 цілей та 13 конкретних завдань, які прив'язані до них і адаптовані до завдань економічної, соціальної та екологічної політики України. Їх підтримують 23 показники для моніторингу. Національна методологія оцінки людського розвитку регіонів України, Києва та АР Крим була розроблена у 1999 році групою спеціалістів Національної академії наук України та Державного комітету статистики під керівництвом Е.Лібанової та була затверджена у 2001 році. У національній методології використовується офіційна статистична база даних щодо 3 рівнів показників. (ЛПРР)

Прагнення України вступити до ЄС передбачає в кінцевому підсумку досягнення європейського рівня життя, що тісно пов'язано з пріоритетами людського розвитку України, включаючи ЦРТ, адаптовані до національних умов. Європейський рівень життя – висока очікувана тривалість життя, високі рівні освіти, високі рівні споживання, низький рівень бідності, помірні нерівності доходів, значне державне фінансування освіти й охорони здоров'я – повністю відповідає принципам людського розвитку. Усі країни-члени ЄС, у тому числі Болгарія та Румунія, що вступили до ЄС у 2007 році, мають відносно високі рівні людського розвитку. На відміну від цього, з-поміж усіх країн, що є сусідами ЄС, до цієї групи відноситься лише Хорватія; решта країн, у тому числі й Україна, демонструють лише середні рівні людського розвитку. В інших країнах поза межами Європи також спостерігаються високі рівні людського розвитку. У деяких сферах результати України дуже пристойні, наприклад у рівні освіти, рівні імунізації немовлят від туберкульозу та кору, рівні народжуваності за допомогою кваліфікованого медичного персоналу, рівні поширення

контрацептивів як засобу планування сім'ї та рівні тривалого безробіття. Проте, судячи з більшості показників людського розвитку, Україна далеко відстає від усіх країн-членів ЄС. Порівняння між ЄС та Україною за такими показниками, як частка населення, якому загрожує бідність, нерівність розподілу доходів, очікувана тривалість життя та безробіття.

Середня очікувана тривалість життя – це показник людського розвитку, який надає найбільш усебічну інформацію про рівень життя. Тому тенденції змін очікуваної тривалості життя в країнах-членах ЄС у цілому і, зокрема, в Польщі та країнах Балтії, з одного боку, і в Україні та СНД, з іншого боку, найкраще доводять ефект для людського розвитку від практичної реалізації стратегії європейської інтеграції. Показники очікуваної тривалості життя в країнах-членах ЄС значно перевищують відповідні показники країн СНД і України. Більше того, цей розрив із часом збільшився: порівняно з СНД він подвоївся з 5,6 року у 1985 р. до 11,3 року у 2005 р.; порівняно з Україною він виріс за той самий період із 4,4 до 11 років. Крім того, після падіння очікуваної тривалості життя на початку 1990-х років, у Польщі та країнах Балтії з'явилася загалом стабільна тенденція зростання цього показника; цей період співпадає з підготовкою до вступу й вступом до ЄС. Хоча очікувана тривалість життя залишається нижчою за середній рівень у ЄС, за останнє десятиріччя цей показник у зазначених країнах збільшився на 3-5 років. Цьому сприяло поступове поширення європейських стандартів і способів життя (хоча й не повністю) серед населення Польщі та держав Балтії. На відміну від цього, в Україні та інших країнах СНД очікувана тривалість життя в середньому зменшилася, особливо за останні 5 років. Як результат цих тенденцій очікувана тривалість життя в Україні, яка на початку 1990-х була майже такою, як у Польщі (відповідно 70,5 і 71 рік у 1990 році), у 2005 році вже була на 7,7 року менше.

Уряд повинен забезпечити широкий спектр політичних заходів, зокрема в таких сферах, як освіта, охорона здоров'я та соціальне забезпечення, які б дозволили громадянам повністю розкрити свій людський потенціал – ключ до економічного розвитку. Крім того, Україна прийняла політику «європейського вибору», яку можна вважати такою, що означає не тільки намір країни на певному етапі вступити до ЄС, а й також її безумовне прийняття сукупності цінностей, які не є унікальними для Європи, але які, тим не менш, лежать в основі структури більшості європейських суспільств: це, зокрема, демократія, політичний плюралізм, ринкова економіка та соціальна згуртованість. Є кілька показників, за допомогою яких можна вимірювати прогрес у сприянні людському розвитку, в тому числі індекс людського розвитку, ЦРТ, критерії соціального залучення до ЄС, а також ряд оцінок стану демократичного врядування. Всі ці показники побудовані на детальних критеріях і охоплюють основні аспекти людського розвитку, отже, між ними є значна схожість. Україна прийняла 6 ЦРТ, хоча загалом

очевидно, що на даний час прогрес неоднозначний. Один із найбільш виразних статистичних результатів – продовження скорочення очікуваної тривалості життя в Україні; зокрема, у 2006 році середня очікувана тривалість життя становила 68,1 року (порівняно з 70,7 у 1989/90 роках). Це в основному викликано різким падінням очікуваної тривалості життя чоловіків – до 62,4 роки в 2006 році, що здебільшого відображає надмірне вживання алкоголю й тютюну, обтяжене професійними захворюваннями. За цим конкретним показником Україна відстає від тих країн Центральної Європи, які нещодавно вступили до ЄС, як і від самого ЄС. Загальний сигнал із усіх цих показників полягає в тому, що існує значне відставання від стандартів, досягнутих у ЄС, тоді як деякі з нових членів ЄС поступово покращують свої рейтинги у міру запровадження європейських цінностей. Ефективне надання ряду соціальних послуг залежить від наявності дієвого місцевого самоврядування, яке підзвітне народowi та має належні фінансові ресурси – з центру або з власних доходів – для виконання своїх зобов'язань у цьому відношенні. У даній главі з певною мірою докладності вивчається існуюча структура місцевого самоврядування в Україні та наводяться причини, чому механізми фінансування потребують змін.

Єдиного мірила або системи показників врядування – критичного аспекту людського розвитку – немає. У цій статті представлені результати дослідження деяких організацій, які відстежують розвиток подій у даній сфері. Ці показники демонструють відчутне покращення у сфері політичних прав і громадянських свобод після Помаранчевої революції наприкінці 2004 року.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.
2. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посібник / В.М. Ковальов, В.С. Рижигов. - К.: Центр навч.літ., 2006. – 256 с.

Замуренко Д.Д., студ. гр. ЕК-06
Кіровоградський національний технічний університет

ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ У ХХІ СТОЛІТТІ В ГАЛУЗІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Сталий розвиток бізнесу можливий лише в соціально сприятливому середовищі. Суспільство цілком закономірно висуває до бізнесу вимогу дотримуватися загальнолюдських цінностей (охорона природи, позитивне господарський та соціальний вплив підприємств і т.д.) і не уникає обговорення складних питань. Зацікавлені сторони - групи суспільства, з якими бізнес-організація вступає в пряму або непряму

взаємодію - формують ці вимоги і виявляють наростаючу активність у встановленні каналів комунікації та взаємодії з бізнесом. Тому постійне вдосконалення корпоративної соціальної відповідальності (далі - КСВ) підприємств є зараз одним з основних пріоритетів розвитку.

Корпоративна соціальна відповідальність підприємств - це філософія довгострокового і сталого розвитку компанії, яка дозволяє гармонійно інтегрувати успішний бізнес з базовими загальнолюдськими цінностями та пріоритетами національного розвитку. Соціально відповідальний підхід по ведення бізнесу передбачає:

- якісне задоволення запитів споживачів продукції;
 - бездоганне дотримання законодавства;
 - забезпечення безпеки праці та інвестування у розвиток людського потенціалу;
 - турбота про навколишнє середовище;
 - ефективні інвестиції у розвиток виробництва, орієнтовані на підвищення конкурентоспроможності в інтересах компанії та суспільства;
 - облік очікувань і думок зацікавлених сторін, системний підхід до побудови добросовісних і взаємовигідних відносин з ними на основі вимог етики;
 - внесок у розвиток місцевих співтовариств;
 - відкритість і прозорість, розвиток соціальної звітності.
- Для сучасних підприємств цілями політики в області КСВ є:
- лідерство, засноване на прагненні нарощувати системний внесок у практичне і довготривале вирішення суспільних проблем;
 - гармонійний розвиток діалогу і співпраці у відносинах між підприємством і основними зацікавленими сторонами;
 - відчутний внесок соціально-орієнтованих програм і проектів у довготривалу стабільність бізнесу;
 - вдосконалення практики корпоративного управління.

Сучасні підприємства прагнуть домогтися міцної репутації успішної та надійної компанії, що є вагомою конкурентною перевагою в сучасних непростих соціально-економічних умовах. Соціальна відповідальність більшості підприємств полягає в успішності та етичності бізнесу, оскільки це забезпечує людей роботою і гідними умовами праці, дозволяє їм упевнено дивитися в майбутнє. В області розвитку КСВ також важливо керуватися не тільки благодійними спонуканнями, але і тверезим розрахунком: успіх і стійкість бізнесу безпосередньо залежить від соціально-економічного благополуччя регіонів, в яких присутні підприємства.

У практичній діяльності по досягненню цілей у сфері КСВ необхідно керуватися такими принципами:

- визнання ролі підприємства в суспільному розвитку та відповідальності за те, щоб внесок компанії в розвиток був довготривалим, системним, прозорим і зрозумілим для суспільства;

- визнання верховенства закону у всіх сферах суспільно-економічного життя, повагу до прав людини;
- безумовний пріоритет програм, пов'язаних з охороною праці, розвитком персоналу та іншими аспектами КСВ щодо працівників самої компанії;
- відповідність рівня і спрямованості внутрішніх і зовнішніх соціальних інвестицій у регіонах присутності підприємства масштабами і перспективам розвитку бізнесу;
- облік світового досвіду та найкращої практики в галузі КСВ;
- діалог із суспільством, відкритість та публічність.

Для проведення успішної та ефективної політики КСВ, принципово важливо виявити пріоритетні для підприємства зацікавлені сторони і групи впливу, з'ясувати їхні очікування і запропонувати ефективні форми взаємодії в діапазоні від діалогу до можливих спільних акцій і програм. Зокрема, до основних зацікавлених сторін бізнесу зазвичай ставляться такі цільові групи, що мають спільні з підприємством інтереси:

- акціонери та інвестори - мають пряму зацікавленість у довгостроковому стійкому зростанні вартості компанії, її здатності управляти ризиками і мінімізувати їх;
- органи державної влади та місцевого самоврядування - зацікавлені в повноті і стимулюючому характері оподаткування, адекватній участі компанії в реалізації пріоритетних стратегій соціально-економічного і культурного розвитку країни та регіонів;
- споживачі - зацікавлені в якості продукції, удосконаленні юридичних механізмів захисту своїх прав, зростанні інвестицій і впровадження інновацій.
- працівники - очікують повного виконання законодавчих норм, що стосуються трудових відносин, та положень індивідуальних і колективних трудових договорів; шанобливого ставлення менеджменту до прав і гідності особи; щоденної турботи підприємства про мінімізацію шкідливих для здоров'я та навколишнього середовища впливів виробництва; цілеспрямованого сприяння у розвитку своїх кваліфікацій і прямого впливу успішності бізнесу на оплату праці і розмір / характер додаткового соціального пакета;
- бізнес-партнери - зацікавлені в максимально широкому поширенні принципів прозорості, неупередженості та справедливості, дотриманні моральних норм, підкріплених законодавчими актами та корпоративними кодексами етики;
- громадські або неурядові організації та структури громадянського суспільства - зацікавлені в адекватному та своєчасному інформуванні компанії про очікування місцевих співтовариств, підвищення прозорості та ефективності функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування, забезпечення самостійності і незалежності громадських організацій та зростанні їх експертного потенціалу.

Розкриємо основні пріоритети розвитку підприємств в області КСВ на сучасному етапі розвитку бізнесу і суспільства:

1. Корпоративне управління та бізнес-етика. Великим сучасним компаніям з розгалуженою структурою необхідні відповідні системи і процеси корпоративного управління та ефективного контролю над бізнес-діяльністю, які сприяють зниженню ризиків і забезпечують стійкість бізнесу для акціонерів, управлінців і співробітників.

2. Умови праці. Співробітники є головним активом і ключовою зацікавленою стороною сучасного підприємства. Завдання розвитку бізнесу диктують необхідність приділити першочергову увагу питанням залучення й утримання талановитих співробітників, навчання та розвитку персоналу, а також визначати політику в соціальній сфері та сфері трудових відносин.

Цілі політики у сфері умов праці: а) залучення, мотивація і утримання талановитих та ініціативних фахівців; б) постійне оновлення знань і розвиток навичок для виконання поточних і майбутніх бізнес-завдань; в) розвиток управлінського потенціалу і забезпечення високопрофесійного і стабільного управління; г) створення сприятливих умов праці, що забезпечують охорону здоров'я всіх співробітників.

Принципи у сфері умов праці: а) дотримання чинного трудового законодавства і дотримання прав людини; б) забезпечення гідної і конкурентоспроможної винагороди особистого внеску співробітників з урахуванням їх професіоналізму, складності виконання роботи і ступеня відповідальності; в) інвестиції в освіту та навчання співробітників для того, щоб допомогти їм реалізувати свій потенціал і зробити внесок у бізнес-успіх; г) надання соціальної підтримки працівникам, розмір і форми якої будуть залежати від ефективності бізнесу.

3. Охорона навколишнього середовища. Ріст і розвиток бізнесу повинні бути стійкими як з економічної, так і екологічної точок зору. Турбота про навколишнє середовище і скорочення впливу бізнесу на екологію є важливими стратегічними цілями будь-якого сучасного підприємства. Екологічна стійкість досягається за допомогою інвестування в поліпшення екологічних характеристик бізнесу та раціональне використання природних ресурсів. При цьому важливо дотримуватися принципів: а) збереження і раціонального використання природних ресурсів, включаючи енергоресурси; б) мінімізація і попередження негативного впливу виробничих циклів на навколишнє середовище (землю, повітря, воду, екосистеми); в) консультації і партнерство з місцевими спільнотами та суспільством в цілому з екологічних питань.

4. Взаємовідносини з місцевими громадами, благодійність. Системна співпраця з органами місцевого самоврядування та громадами є дуже важливою для підприємств, оскільки добробут регіонів і умови життя родин співробітників прямо впливають на здорову творчу атмосферу на підприємстві. Від якості життя і бажання людей жити й працювати в регіонах, де розташовані підприємства компанії, залежить забезпечення

підприємств кадрами і трудовими ресурсами. Спрямованість і форми благодійної діяльності повинні лежати в загальному руслі політики КСВ підприємства. Благодійні пожертви повинні бути спрямовані на вирішення соціальних проблем і підтримку вразливих соціальних груп, а також - у виняткових випадках - конкретних людей, які опинилися у важких життєвих обставинах.

Розробка політики в області КСВ, її виконання, вдосконалення і розвиток дозволяє сучасним підприємствам збільшувати свою конкурентоспроможність, забезпечувати стійке зростання і стабільність. Політика в області КСВ повинна забезпечувати гармонійні взаємини і дотримувати баланс інтересів акціонерів, інвесторів, органів державної влади та місцевого самоврядування, споживачів, працівників, бізнес-партнерів, громадських та неурядових організацій.

Література

1. В.П.Сладкевич Мотивационный менеджмент, Киев, МАУП, 2001
2. Щекин Организация и управление персоналом, МАУП, Киев, 2002
3. Т.Ю. Базаров Управление персоналом, Москва, Юнити, 2005
4. Л.Савицкая Корпоративная социальная ответственность: кому быть лидером в 21 веке? Ж-л Управление компанией, 2007, 7 номер
5. <http://csrjournal.com/> Сайт CSRJOURNAL Корпоративная социальная ответственность

Зубко Д., студ. гр. ОА-09-1 (наук. керівн.: Лисенко А.М., к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Низький кваліфікаційний рівень найманих працівників є однією з головних причин слабкої конкурентоспроможності підприємства, що впливає на прибутки підприємства і обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації і розвитку персоналу. Сучасний рівень інформаційних технологій і пов'язане з ним технологічне і технічне переоснащення підвищує вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня найманих працівників. У зв'язку з цим, метою політики підготовки кадрів на підприємстві стає підготовка конкурентоспроможного найманого працівника, що зацікавлений і докладє зусиль для підвищення якості продукції, в умовах економії ресурсів і зниження собівартості.

Проблема раціонального використання трудового потенціалу персоналу підприємств, його розвитку як фактору конкурентоспроможності підприємства ще не мають визначеного місця в системі загального управління підприємством. Такі закордонні і вітчизняні вчені як Беседіна В.Н., Волгіна Н.А., Карташова С.А., Коваленко Н.Я.,

Крушельницька О. В., Левченко О. М., Нікіфорова А.А., Савченко В. А. вказують, що на ринку праці формуються стійкі тенденції посилення уваги до якісних показників робочої сили, раціонального використання і розвитку найманих працівників підприємств.

Розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства, особливо в умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань на тлі науково-технічного прогресу. Розвиток персоналу повинен бути безперервним, включаючи в себе професійне навчання і підвищення кваліфікації.

Одним з основних напрямів розвитку персоналу підприємств є організація взаємопов'язаних процесів розвитку конкурентоспроможних і особистісних здібностей найманого працівника [4]. Розвиток персоналу сприяє зростанню умінь, навичок, знань працівника, підвищує його інтелектуальний, духовний, професійний рівень, все це в свою чергу підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці. Однією з причин недостатнього приділення уваги розвитку персоналу є те, що підготовка кадрів в межах підприємства потребує власних засобів, яких не вистачає у підприємства.

Ще однією причиною недостатньої підготовки кадрів на підприємстві є небажання управлінців витратити кошти на навчання персоналу, через можливу зміну роботи останніми, власне побоювання втратити витрачені кошти. Отже, необхідною умовою взаємодії роботодавців і робітників є стабілізація складу найманих працівників підприємства. При цьому невинний науково-технічний прогрес призводить до старіння знань найманих працівників. Управлінці мають два шляхи для вирішення даної проблеми, а саме: звільнення існуючого персоналу, який вже не відповідає критеріям конкурентоспроможності сучасного ринку і підбір нового, який відповідає професійно-кваліфікаційним вимогам ринку, або безперервне підвищення кваліфікації і навчання найманих працівників. За умов безперервного навчання і підвищення кваліфікації найманих працівників підприємства, управлінці не мають необхідності звільняти робітників і витратити кошти на підбір, навчання і підготовку нового персоналу [2].

Окрім підвищення конкурентоспроможності підприємства, розвиток персоналу може також вирішити проблему безробіття. Випереджаюча підготовка персоналу потребує відповідного законодавчого закріплення відповідальності роботодавців за розвиток персоналу. До напрямів професійного розвитку підприємства відносяться: первинне професійне навчання, враховуючи специфіку і сферу діяльності підприємства; навчання з метою наближення знань і якостей найманого працівника, до вимог посади, яку він займає; навчання з врахуванням нових напрямів розвитку організації; навчання для підвищення загального рівня кваліфікації найманого працівника тощо. Конкурентоспроможність підприємства на ринку визначається шляхом визначення позицій підприємства у порівнянні з іншими за такими показниками: здатність

адаптування до змін; технологія, яка застосовується підприємством; властивості і якість обладнання, яке використовується; знання і практичний досвід персоналу; система управління і комунікацій [1].

У зазначеному комплексі одним з найважливіших напрямів є показники кваліфікаційно-професійного розвитку персоналу підприємств. На сучасних конкурентних ринках головним є якість продукції, тобто система управління якістю, функціонування якої залежить від найманих працівників, їх кваліфікації, здатності постійно навчатися і вдосконалювати свої знання і вміння. Що обумовлює необхідність приділення особливої уваги стратегії розвитку персоналу підприємства на ґрунті формування відповідної організаційної, культури [3].

На сьогодні питання професійної освіти закріплені в наступних законодавчих актах України: Законі України "Про освіту", Законі України "Про професійно-технічну освіту", Законі України "Про вищу освіту". Сьогодні все більше управлінців визнають, що конкурентну перевагу підприємства визначає передусім перевага персоналу даного підприємства у порівнянні з іншими, через те, що нова техніка, обладнання, сировина будь-якої якості однаково доступні всім конкурентам на існуючому ринку. Саме особливості роботи персоналу, їх знання, рівень підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, своєрідна організації роботи і стимулювання найманих працівників можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів. Отже, необхідно реформувати систему підготовки і розвитку найманих працівників на підприємстві, що передусім має отримати державне, а саме законодавче підкріплення, з реформуванням існуючої податкової, фінансової, соціальної політики. Вказані зміни повинні спиратися на існуючий вітчизняний та закордонний розвиток управління людськими ресурсами [5].

На сучасному етапі розвитку ринку і суспільства якість людського капіталу - головна цінність і перевага в конкурентній боротьбі. Підприємство повинно сприяти розвитку найманих працівників, через те, що розвиток персоналу забезпечує розвиток підприємства. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних економічних переваг [6].

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// Кієво-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. Потапов Д. Тренируем корпоративную культуру. Журнал//Управление компанией.- 2006.-№1.-//www.management.com.ua
6. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу.- К.: КНЕУ, 2002.- с. 351.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективність використання трудових ресурсів на виробничому підприємстві виражається через продуктивність праці робітників. В загальному розумінні продуктивність праці характеризує її результативність, тобто оцінює результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних з використанням трудових ресурсів підприємства. У вузькому розумінні рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції, що виробляються одним працівником за одиницю робочого часу або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції.

Пошук та мобілізація резервів зростання продуктивності праці потребує чіткої класифікації факторів, що визначають її рівень.

Більш практичне значення з точки зору мобілізації наявних резервів мають внутрішні фактори зростання продуктивності праці.

Залежно від характеру впливу в їх складі виділяють наступні групи факторів: організаційні фактори, технічні фактори, технологічні фактори, економічні фактори, соціальні фактори.

Забезпечення зростання продуктивності праці пов'язане, як правило, з необхідністю понесення певних витрат - на купівлю нового обладнання, підвищення рівня оплати праці, проведення ремонту та обладнання об'єктів соціальної сфери, оплати розробки нових технологій, навчання персоналу, збільшення частки прибутку, що споживається, тощо.

Доцільність їх проведення визначається шляхом розрахунку чистого прибутку, отриманому завдяки цим заходам. При цьому слід враховувати всі можливі наслідки впливу - зміни товарообороту, обсягу та рівня доходу, поточних витрат (збільшення та зменшення по окремих групах).

У країнах з розвинутою ринковою економікою виділяють два напрямлення в системах стимулювання робітників підприємства: стимулювання росту продуктивності праці та стимулювання підвищення якості робочої сили.

Серед систем стимулювання росту ефективності виробництва найбільш розповсюдженою є система підвищення продуктивності праці. В усіх країнах з розвинутою ринковою економікою широко застосовуються різні системи преміювання за ріст продуктивності праці, економію сировини, матеріалів і т.п.

Однак, поряд із винагородою стимули мають включати в себе і

застережні заходи, націлені на те, щоб не допустити такої поведінки працівника, яка могла б бути шкідливою для організації. Це - штрафні санкції у випадку поганого виконання роботи, зниження соціального статусу, обструкція, зневага з боку трудового колективу, зрештою, звільнення з роботи.

Але слід пам'ятати, що переважання стимулів-застережень є для організації небезпечним, воно не сприяє підвищенню трудового потенціалу працівників. Водночас слід застерегти і від подібних недоліків, притаманних позитивним стимулам. Враховуючи, що у сучасних умовах конкурентоспроможність будь-якої фірми залежить не тільки від повноти використання її наявних трудових ресурсів, але і від її здатності досягати синергичного ефекту, що забезпечується правильним поєднанням зусиль менеджерів і потенціалу працівників, менеджерам необхідно забезпечити всі умови для розвитку персоналу, його самовдосконалення. Це стане можливим, якщо внутрішні спонукаючі фактори, що спрямовують, визначають поведінку працівників співпадатимуть із цілями організації.

Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Резерви можна класифікувати відносно часу їх використання, а також сфери виникнення.

За часом використання розрізняють поточні й перспективні резерви. Поточні резерви можуть бути використані залежно від реальних можливостей протягом місяця, кварталу або року. Використання перспективних резервів передбачається в перспективі через рік або декілька років згідно з довгостроковими планами підприємства.

За сферами виникнення розрізняють загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви. До загальнодержавних належать такі резерви, використання яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці загалом і які пов'язані з недовикористанням науково-технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств і неефективною демографічною й територіальною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання тощо. Регіональні резерви пов'язані з можливостями поліпшеного використання продуктивних сил даного регіону. Міжгалузеві резерви – це можливості поліпшення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо кооперативних поставок, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в обробних галузях промисловості сприяє поліпшення якості продукції в сировинних галузях. Галузеві

резерви – це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці, які характерні для даної галузі економіки й зумовлені недостатнім використанням техніки і технології виробництва прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліками в спеціалізації, концентрації та комбінуванні виробництва тощо. Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві.

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науко-технічний прогрес, удосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому в кожній конкретний період треба використовувати ті резерви, що дають максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Література

1. Бойчик І.М., Харів П.С., Хопчн М.І., Піча Ю.В. Економіка підприємства - К.: "Каравела"; Львів: "Новий світ - 2000", 2007. - 298 с.
2. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 1998.
3. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С.Ф.Покропивного – Вид 2-ге. – К.: КНЕУ, 2006.
4. Економіка підприємства. Збірник практичних задач і конкретних ситуацій: Навч. Посібник. / За ред. С.Ф.Покропивного. – К.: КНЕУ, 1999.
5. Економіка підприємства: Навч.-метод. посібник для самостійного вивчення дисциплін / О.Г.Швиданенко та інші – К.: КНЕУ, 2000.
6. Економіка підприємства: Структурно-логічний навч. посібник/ За ред. С.Ф. Покропивного. - К.: КНЕУ, 2001. - 457 с.

Кичка М.Л., студ. гр. ЕП-07-2 (наук. керів.: Журило І.В., к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

СУТНІСТЬ ОКРЕМИХ ПОНЯТЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ З ПОГЛЯДУ СУЧАСНИХ УМОВ БІЗНЕСУ

У статті проаналізовано підходи до визначення "конкуренції" та "конкурентоспроможності". Конкурентоспроможність підприємства визначено як здатність фірми до формування конкурентних переваг та ефективного управління ними.

Питання конкуренції і конкурентоспроможності перебувають у центрі уваги дослідників протягом усієї історії розвитку економічних відносин. При цьому конкуренція розглядається як вища спонукальна сила, що змушує виробників продукції підвищувати її якість, знижувати витрати на виробництво, підвищувати продуктивність праці.

Теоретичним основам та принципам конкуренції присвячені праці таких відомих економістів: Г. Азоева, Ф. Котлера, Й. Шумпетера, М. Портера, Р. Фатхутдінова, А. Юданова та ін. Розгляду питань розробки шляхів

підвищення конкурентоспроможності підприємства приділяли увагу І. Ансофф, Л. Дайненко, І. Должанський, В. Парсяк тощо. При розкритті сутності конкуренції науковці розглядають лише окремі її прояви, тому загальною проблемою є уточнення змісту поняття "конкуренція" та формулювання сутності конкурентоспроможності підприємства.

Метою написання статті є опрацювання підходів до розкриття економічних категорій "конкуренція" та "конкурентоспроможність підприємства" з огляду на особливості сучасних умов ведення бізнесу.

На сьогоднішній день існує багато визначень поняття конкуренції. Візьмемо, наприклад, класичне "конкуренція" (пізніше лат. *conspicentia*, від *conspicere* – зіштовхуватись) – суперництво, змагання людей, груп, організацій у досягненні подібних цілей, кращих результатів у визначеній суспільній сфері. Конкуренція – суттєва риса видів діяльності, в яких відбувається зіткнення інтересів (політика, економіка, наука, спорт та ін.). На сучасному етапі економічного розвитку завдяки впливу складних і швидкоплинних ринкових змін з'явилися більш сучасні та досконалі визначення поняття конкуренції. Так, у своїх працях Г. Азоев пропонує розуміти під конкуренцією суперництво на якому-небудь терені між окремими юридичними чи фізичними особами (конкурентами), заінтересованими в досягненні однієї і тієї ж мети. З точки зору господарської організації такою метою є максимізація прибутку в результаті легальних дій з метою завоювання переваг споживача [1].

На думку Р. Фатхутдінова, конкуренція – це процес управління суб'єктом своїми конкурентними перевагами для отримання перемоги чи досягнення інших цілей у боротьбі з конкурентами за задоволення об'єктивних і суб'єктивних потреб у межах законодавства або в природних умовах [7].

Усесвітньо відомий економіст М. Портер розглядає конкуренцію як динамічний процес, що безперервно змінює ландшафт, на якому з'являються нові товари, виробничі процеси і ринкові сегменти. Він також розглядає конкуренцію як систему взаємодії п'яти сил: конкурентів у галузі, тобто суперництво існуючих фірм; потенційних конкурентів, що обумовлено загрозою входу нових фірм на ринок; покупців (наприклад, спроби зменшити ціну); постачальників, під впливом яких виникає загроза підвищення ціни чи зниження якості їх продукції, сировини тощо; замінників (їх виробництво сприятиме різкому зниженню прибутків у галузі) [5].

Аналіз наведених та інших відомих тлумачень сутності конкуренції дозволяє розглядати зазначену економічну категорію як, по-перше, функціональну умову розвитку ринкових відносин; по-друге, змагальність суб'єктів ринку за найбільш вигідні умови виробництва і продажу продукції; по-третє, елемент зовнішнього оточення фірми.

Конкуренція між товаровиробниками здійснюється через

отримання конкурентних переваг, рівень яких визначається поняттям конкурентоспроможності. Тлумачення даної економічної категорії різними науковцями також не відрізняється однаковістю. Так, на думку М.О. Єрмолова, конкурентоспроможність виробника є відносною характеристикою, яка відображає відмінності процесу розвитку даного виробника від підприємств-конкурентів як за ступенем задоволення своїми товарами або послугами конкретної суспільної потреби, так і за ефективністю виробничої діяльності [4].

Сьогодні вчені визначають конкурентоспроможність підприємства як узагальнюючу оцінку його конкурентних переваг у питаннях формування ресурсного потенціалу, якості задоволення споживчого попиту та досягнутої за рахунок цього ефективності функціонування господарчої системи на момент чи протягом періоду оцінювання [3]. І. Ансофф трактує поняття "конкурентного статусу фірми" [2] як своєрідне мірило її положення на ринку та позиції в конкуренції. При цьому, як зазначає Х. Фасх'єв, висока конкурентоспроможність підприємства зумовлюється наявністю трьох ознак: задоволеності споживачів та їх бажання зробити повторну покупку; відсутності претензій до фірми з боку суспільства, акціонерів та партнерів; відчуття гордості працівників фірми за діяльність у ній та бажання сторонніх отримати роботу саме в цій компанії [6]. Іншими словами, конкурентоспроможність підприємства – це результат "конкурентних переваг за всім спектром проблем управління компанією". Слушність такого підходу в порівнянні з попереднім полягає у тому, що він розглядає підприємство як систему, конкурентоспроможність якої залежить: від конкурентоспроможності її входу, тобто ресурсного потенціалу; від конкурентоспроможності кожної підсистеми підприємства та їх взаємодії; від конкурентоспроможності виходу, тобто товару. Таким чином, при входженні на новий ринок, прийнятті рішень щодо зміни обсягів виробництва, здійсненні інвестицій з метою модернізації обладнання або продуктових чи процесових інновацій необхідна оцінка підприємства в цілому.

Отже, підтримка високої конкурентоспроможності означає, що всі ресурси підприємства використовуються настільки продуктивно, що воно стає більш прибутковим, ніж його головні конкуренти. Це одночасно передбачає, що фірма займає стабільне місце на ринку товарів і послуг та її продукція користується постійним попитом. Однак у житті цей стан не є незмінним. Тому керівництво підприємства повинно вміти відслідковувати зміни, що відбуваються в умовах господарювання, і проводити відповідні перетворення в політиці ведення виробництва та реалізації товарів.

Таким чином, у сучасних умовах ведення бізнесу конкуренцію слід розглядати з точки зору трьох її найважливіших рис: функціональної умови розвитку соціально-ринкового господарства; змагальності

суб'єктів, що діють на ринку, за найвигідніші умови виробництва та збуту продукції; частини зовнішнього оточення підприємства. Від того, наскільки вдало підприємство бере участь у конкурентній боротьбі, залежить його конкурентна спроможність, рівень якої визначається здатністю фірми до формування та ефективного управління власними конкурентними перевагами. Подальші дослідження слід присвятити розробці та обґрунтуванню шляхів підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств.

Література

1. Азоев Г.Л. С кем и как вы конкурируете. С кем и как делать бизнес. – М.: Гиперокс, 1995. – 400 с.
2. Ансофф И. Стратегическое управление. – М., 1989. – 519 с.
3. Економіка торговельного підприємства / Під ред. Н.М. Ушакової. – К., 1999. – 800 с.
4. Ермолов М.О. Чем отличается конкурентоспособность фирмы от конкурентоспособности товара // Как продать товар на вашем рынке. – М.: Мысль, 1990. – С. 228–241.
5. Портер М. Стратегія конкуренції. – К.: Основи, 1998. – 390 с.
6. Фасхiev X.A., Попова Е.В. Как измерить конкурентоспособность предприятия? // Маркетинг в России и за рубежом. – 2003. – № 4 (36). – С. 53–68.
7. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. – М.: Маркетинг, 2002. – 886 с.

Клименко Я.В., студ. гр. ОА-08-2, Непомняща С.М., студ. гр. ОА-08-2
Кіровоградський національний технічний університет

ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЇХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг.

У світовому господарстві формується новий погляд на фактори економічного зростання. Досвід розвинених країн показав, що основа стійкого економічного зростання забезпечується рівнем розвитку й динамізмом інноваційної сфери і відбувається на базі використання знань та інновацій як найважливіших економічних ресурсів. Саме інновації призводять до формування нових галузей і виробництв, а ініціатором їх є творчість людини-новатора.

Активізація людського фактора і прискорення науково-технічного прогресу – це взаємозалежні проблеми збалансованості та динамічного

інноваційного розвитку факторів виробництва. Сучасні технології мають ряд особливостей: вони вузько спеціалізовані, швидко застарівають, вимагають постійного удосконалювання, їх неможливо впровадити без ефективного використання трудового потенціалу та інтелектуального капіталу, тобто без людини – носія ноу-хау.

В Україні, на жаль, керівники та власники багатьох підприємств не достатньо звертають увагу на ефективне використання трудового потенціалу, не завжди визнають людину як об'єкта капітальних вкладень, об'єкта економічної діяльності. У вітчизняних підприємців не достатнє розуміння того, що капітальні вкладення в людину є такими ж прибутковими, як і інвестиції у будь-який інший фактор виробництва, а в інноваційній сфері навіть в кілька разів більше. Тому не дивно, що в інноваційній сфері України спостерігаються негативні процеси, характерні в цілому для економіки країни. Інноваційна сфера не стала привабливою для керівників, власників та персоналу підприємств.

Лише прискорений розвиток інноваційних процесів, який базується на ефективному використанні трудового та науково-технічного потенціалу, є основним чинником економічного зростання суб'єктів господарювання і країни в цілому.

Термін «потенціал» означає «приховані можливості, потужність, силу». Цей термін означає наявність у будь-кого (людини, підприємства, галузі, суспільства) можливостей або здібностей у певних сферах діяльності.

На початку 60-х років до наукового обігу увійшов термін «трудоий потенціал». Це було викликано необхідністю трансформації традиційних поглядів на роль і місце людини у процесі виробництва при постійному розвитку НТП та характером демографічного процесу, якому притаманне поступове зниження частки населення у працездатному віці. Введення поняття «трудоий потенціал» спричинило необхідність перегляду поглядів на значення у виробничому процесі людини, визнання ролі інтелектуального потенціалу та інтелектуального капіталу, накопиченого безпосередньо на підприємстві і в суспільстві в цілому.

На сьогодні у науковій літературі відсутній однозначний підхід до розуміння економічної категорії «трудоий потенціал».

Вагомим імпульсом у появі та розвитку наукових уявлень про трудовий персонал стали праці Друкера П., Портера М., Стрикленда А., Томпсона А. та інших зарубіжних вчених. Розробці цієї проблематики сприяли публікації вчених країн СНД, зокрема, Волгіна М. О., Генкіна Б. М., Колосової Р. П., Фатхутдінова Р. А. та інших. Серед українських науковців слід відзначити таких, як Близнюк В. В., Богиня Д. П., Грішнова О. А., Дмитренко Г. А., Долішній М. І., Єльков О. Л., Колот А. М., Кравченко І. С., Крушельницька О. В., Лібанова Е. М., Лісогор Л. С., Макарова О. В.,

Мельничук Д. П., Новіков В. М., Онікієнко В. В., Петрова І. Л., Пирожков С. І., Савельєва В. С., Семикіна М. В. та інші.

Мета даної статті полягає в теоретичному обґрунтуванні та визначенні трудового персоналу як фактору конкурентоспроможності працівників та організації.

Сучасні дослідники сприймають трудовий потенціал як єдність вікової, часової, кваліфікаційної, вартісної форм його прояву. Це дало змогу визначати трудовий потенціал як інтегральний показник багатьох характеристик, притаманних людині, колективу, сукупному працівнику, а також умовам його життя і праці [1, С. 42]. Незалежно від специфіки трактувань більшість авторів акцентує увагу на важливості інтегральної оцінки кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу працівника на таких його компонентах, як показники здоров'я, освіченості, професійності, моральності, здатності до творчості, навчання та перенавчання, засвоєння новітніх знань тощо, які стають передумовою їх продуктивного використання, важливим джерелом майбутніх прибутків людини, підприємства, держави взагалі. При цьому справедливо наголошують на тому, що слід розрізняти трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства [2, С. 530].

Узагальнюючи наукову думку, структуру трудового потенціалу можна уявити сукупністю множини складових, які, в узагальненому вигляді, можна проілюструвати за допомогою рисунка 1.



Рис. 1 – Складові трудового потенціалу як внутрішні чинники конкурентоспроможності працівника

Вважаємо за доцільне акцентувати увагу на тому, що конкурентоспроможність працівника передбачає охоплення лише певної низки компонентів трудового потенціалу, які мають переваги в залежності від попиту на певному сегменті ринку, профілю підприємства, специфічних вимог даного підприємства до працівників – представників певної професії, підрозділу (зокрема віку, статі, професійного складу, ділових якостей, досвіду, навичок тощо). Уявляється також, що у часі змінюються як вимоги до працівників на ринку праці, так і конкурентні переваги певних якостей, тобто в умовах конкурентного середовища завдання підвищення конкурентоспроможності персоналу має бути постійно актуальним.

На етапі ринкових перетворень трудові послуги робочої сили не тільки стають товаром, а й об'єктом конкуренції, мають розглядатися як найважливіший вид капіталу підприємства [5, С. 15]. Використання людського капіталу містить великі резерви для інноваційного розвитку підприємств, дозволяє їм оновлювати свої виробничі процеси, створювати конкурентоспроможну продукцію, збільшувати прибуток, отримувати переваги на ринку [6, С. 54]. Менеджери підприємств, які починають це добре розуміти, намагаються залучати до роботи перспективних фахівців або самотужки рости свої висококваліфіковані кадри. Проте виявляються і суперечливі тенденції: на зміну державному управлінню підготовкою та використанням кадрів прийшло стихійне ринкове регулювання з недосконалим державним впливом на ці процеси, що негативно позначається на якості трудового потенціалу підприємств, стимулюванні праці, призводить до дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці, неузгодженості у функціонуванні ринку праці та ринку освітніх послуг, дефіциту конкурентоспроможних кадрів на виробництві.

У цих умовах підвищення конкурентоспроможності персоналу все частіше розглядається і вченими, і практиками в якості невід'ємної складової загальної конкурентоспроможності підприємств, поширюється погляд на персонал як один із головних ресурсів розвитку підприємства і національної економіки загалом, джерело і головний засіб зміцнення їх конкурентних позицій [5, С. 24].

Управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, є засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки. Усе це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує поліпшення результатів фінансової діяльності організації. У таких умовах розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-

якої організації, її конкурентоспроможності на ринку.

Одночасно розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці. Вони, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність через засвоєння нових знань, умінь і навичок, одержують додаткові можливості для планування трудової кар'єри як в організації, так і за її межами. Навіть у випадку безробіття внаслідок вивільнення з підприємства навчена особистість швидше знайде собі нову роботу, легше зможе організувати власну справу, а отже, їй забезпечити працевлаштування інших громадян.

Багато громадян високо оцінюють можливість підвищення свого рівня професійного розвитку. Ця обставина нерідко відіграє вирішальну роль у прийнятті ними рішення стосовно працевлаштування в конкретній організації. Виграє у даному разі і суспільство в цілому, оскільки зростає освітній потенціал країни, збільшується продуктивність суспільної праці без залучення значних бюджетних коштів, і самі працівники, оскільки мають можливість отримати більш престижну та високооплачувану роботу.

Об'єктивно виникає потреба визначення глибинної сутності конкурентоспроможності працівників, її зовнішніх чинників, пошуку дієвих засобів її регулювання на усіх рівнях.

Для прогнозування своїх потреб у персоналі з метою забезпечення цілеспрямованого розвитку працівників організація повинна:

- мати у своєму розпорядженні чіткий опис усіх робочих місць та посад (обов'язки, функції, права і відповідальність персоналу);
- визначити кваліфікаційні вимоги для персоналу, потрібні професійні знання, уміння та навички, санітарно-гігієнічні характеристики робочих місць і посад, їхні вимоги до індивідуальних психофізіологічних та соціально-психологічних особливостей персоналу;
- зіставити потім зазначені вимоги до персоналу з фактичним рівнем професійної придатності працівників, ступенем розвитку їх компетенції.

Після виконання зазначених процедур організація розробляє конкретні заходи щодо усунення виявлених розбіжностей між фактичним рівнем професійної придатності персоналу, ступенем його розвитку та необхідними для підприємства рівнями професійної придатності і компетенції працівників відповідно до обраного варіанта стратегії управління організацією.

Велике значення для забезпечення конкурентоспроможності персоналу організації має стимулювання розвитку працівників і раціональне використання їх компетенції. 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 виявляють інтересу до свого професійно-кваліфікаційного просування тощо.

У цьому розумінні професійні інтереси персоналу, його мотивація та устремління є винятково важливими складовими конкурентоспроможності персоналу організації. Їх значущість має виражену тенденцію до зростання. Тому одним із основних завдань управління розвитком персоналу стає оптимізація результатів трудової діяльності працівників завдяки підвищенню їх рівня мотивації і прагнення до високопродуктивної праці.

Отже, трудова активність, крім конкурентоспроможності працівника, охоплює широке коло питань, пов'язаних насамперед з організацією різних форм і методів профорієнтації, професійного навчання, планування трудової кар'єри, стратегією управління організацією тощо.

Виявлення професійної придатності та розвиток компетенції персоналу – важливі складові реалізації організацією обраної стратегії управління. Мова йде про створення сприятливих умов для розвитку загальних і професійних знань, умінь та практичних навичок, належної психологічної, моральної і економічної готовності персоналу до продуктивної праці. Це забезпечує високий рівень конкурентоспроможності як самого персоналу, так і організації в цілому.

Література

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Підручник. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
3. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом. : Навчальний посібник. – Житомир : ЖІТІ, 2002. – 345 с.
4. Савельєва В. С., Єльков О. Л. Управління персоналом : Навчальний посібник. – К., ВД «Професіонал», 2005. – 336 с.
5. Семикіна М. В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці. Відп. ред. В. В. Онікієнко. – Кіровоград : ПВД «Мавік», 2004. – 146 с.
6. Человеческий капитал как важная составляющая международной конкурентоспособности // Человек и труд, 2006. – №1. – С. 54 – 56.

Коваленко К. Г. , студ. гр. ФК-08-1
Кіровоградський національний технічний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ ІНВЕСТИВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Сьогодні глобальні зміни, які виникають у світі, доводять, що головним чинником економічного розвитку держави, продуктивною силою є людський капітал. У наш час людський капітал дедалі більшою мірою стає передумовою сукупного виробництва, а також,

головним джерелом нагромадження національного багатства.

У сучасних умовах процес суспільного виробництва залежить більшою мірою від людського капіталу, що є важливим компонентом суспільного багатства, кінцевим результатом економічного функціонування. Тому надзвичайно важливою умовою економічного добробуту є інвестування в людський капітал на рівні держави, регіонів та підприємств.

Дослідження людського капіталу, який є стійким економічним явищем, розпочалося порівняно недавно - в 60-х роках ХХ ст. Дане питання багатогранне, актуальне й займає чільне місце у вітчизняній науці. Вагомі напрацювання з цих проблем мають Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, О. І. Іляш, В. Близнюк та інші.

Однією з найбільш важливих закономірностей розвитку світової господарської системи є взаємозв'язок економічного зростання та підвищення ролі людського капіталу в національній економіці. В сучасних умовах чинник формування людського капіталу дедалі більше перетворюється на основу економічного зростання та міжнародного обміну, радикальних структурних зрушень, стає головним у формуванні стало високого рівня конкурентоспроможності.

Поняття людського капіталу означає усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі, особливо в умовах науково-технічного прогресу, коли професійні навички, рівень освіти, здатність освоювати «ноу-хау» визначають успішність підприємства. Людина знаходиться в центрі соціально-економічної системи як споживач, так і виробник [3].

Реальні можливості пріоритетного розвитку людського капіталу в економіці України визначаються багатьма чинниками: рівнем розвитку економіки, соціальною політикою, місцем країни у міжнародній економіці. Але в сучасній Україні головним чинником має бути стратегія соціально-економічного розвитку та вироблення механізмів її здійснення в інтересах розвитку людського капіталу через стабілізацію та розвиток економіки, який би базувався на розв'язанні проблеми зайнятості, належної оплати праці, соціальному забезпеченні [1].

Інвестиції в людський капітал становлять будь-які дії, які підвищують професійну кваліфікацію і продуктивні здібності людини, і тим самим, продуктивність праці працівників. Витрати, які сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано зростаючим потоком доходів у майбутньому [3].

Освіта населення здійснює найбільш помітний вплив на рівень людського розвитку регіону. Отже, регіональна варіація за цією ознакою має надзвичайно важливе значення не тільки для ситуації, що склалася, а передусім для формування ефективної стратегії розвитку регіону в майбутньому.

Перші місця за інтегральним індексом рівня освіти у 2009 році по

Україні належать містам Києву (0,811) та Севастополю (0,714), а також Київській області (0,599).

Останні позиції у 2009 році знову розподілили між собою, як і у 2008 році, Сумська (0,315), Вінницька (0,315), Тернопільська (0,298), Луганська (0,280) та Івано-Франківська (0,272) області. Відставання цих регіонів обумовлене різними причинами [5].

Низька якість людського капіталу може стати головною перешкодою на шляху економічного розвитку України, бо інвестиції у людський капітал з боку держави та підприємств у нас надзвичайно малі, а вектор економічної політики спрямований на старі технологічні уклади індустріального суспільства.

Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування обумовлені волею людини – власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами і перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, в тому числі і економічної. Тому капіталовкладення в людину відрізняє більший, ніж для звичайних капіталовкладень, ступінь ризику та невизначеності, а зміну обсягу людського капіталу залежно від затрат принципово неможливо оцінити [2].

Теорія людського капіталу розглядає інвестиції в людину як джерело економічного зростання не менш важливе, ніж традиційні капіталовкладення. А за розрахунками Е. Денісона, інвестиції в людський капітал дають віддачу вп'ятеро – шестеро більшу, ніж вклади в матеріальне виробництво.

Практика свідчить, що роль людини у трудовому процесі змінюється у зв'язку з впливом науково-технічного прогресу, оскільки все частіше успішність виробничої діяльності визначають якісні характеристики людського капіталу. До останніх відносять рівень знань, майстерність, професійні навички, підприємницькі здібності, професіоналізм, творчий підхід, раціоналізм у прийнятті рішень та інші якості, які сприяють підвищенню продуктивності та ефективності праці. Беручи до уваги демографічну ситуацію, Україна не може забезпечити економічне зростання шляхом приросту чисельності економічно активного населення. Тому повинна зростати значимість якісних характеристик людського капіталу. Насамперед, це актуально для тих сфер діяльності, які визначають конкурентоспроможність країни на світовому ринку.

Вкладення коштів в людський капітал дозволить зберегти багато видів цінних ресурсів у вітчизняній економіці, а отже, здійснити значний прорив в економіці через зростання конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. У той же час, недоінвестування вплине на зниження конкурентоспроможності товаровиробників і безпосередньо негативно вплине на майбутнє нашої країни.

У порівнянні з інвестиціями в інші різні форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як з погляду окремої

людини, так і з погляду всього суспільства, тому що вони забезпечують значний за обсягом, тривалий за часом й інтегральний за характером економічний і соціальний ефект.

Література

1. Ляш О.І. Формування концепції ефективного розвитку людського капіталу України// Науковий вісник НЛТУ України. - 2009. - Вип. 19.1
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. - К.: Знання - Прес, 2000. - 313 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.- К.: Знання, 2006.- 559 с.
4. Близнюк В., Власенко Т. Людський капітал України як фактор економічного зростання // Україна: аспекти праці. - 2003. - № 6. - с. 20-24.
5. Державний комітет статистики// Електронний ресурс.- Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Колот І. Л., студ. гр. ОА-10Т
Кіровоградська національний технічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Організація оплати праці – одна з ключових проблем в сучасній економіці України. На всіх етапах розвитку економіки заробітна плата була одним з головних чинників, що забезпечують ефективну систему матеріального стимулювання працівників і що формують мотиваційний механізм трудової активності. Від її успішного рішення багато в чому залежать, як підвищення ефективності виробництва, так і зростання добробуту людей, сприятливий соціально-психологічний клімат в суспільстві.

Актуальність даної проблеми полягає в тому, що питання організації оплати праці є істотним на підприємстві. Оплата праці є основним інструментом підвищення ефективності праці працівників.

Метою даної роботи є розгляд оплати праці для ефективного стимулювання персоналу на підприємстві. Досягнення даної мети здійснюється через вирішення наступних задач:

- аналіз та види заробітної оплати праці
- аналіз існуючої системи оплати і стимулювання праці;
- аналіз фонду заробітної плати;

Предметом досліджень є організація оплати праці на підприємстві.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Зацікавленість кожного працівника у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці визначається через сутність її оплати на підприємстві (рис.1).

Витрати на оплату праці складаються з:

- основної заробітної плати;
- додаткової заробітної плати;
- інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців, а також суми процентних або комісійних нарахувань в залежності від обсягу доходів (прибутку), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг)[1].

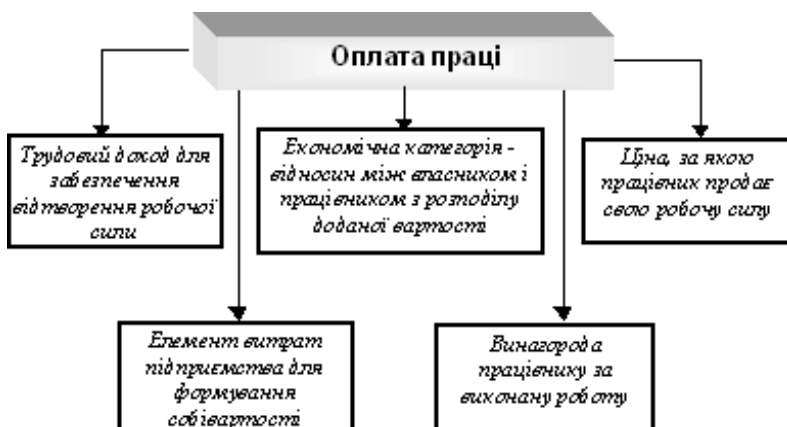


Рис.1 – Сутність оплати праці на підприємстві

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми за трудові успіхи та винахідливість, за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань та функцій [2].

Система оплати праці розподіляється на такі форми: погодинна та підрядна, а вони в свою чергу мають різновидності, тарифна і контрактна.

Відповідальність за правильне планування і витрачання фонду оплати праці покладено на керівника установи і головного бухгалтера.

У бюджетних установах основними формами оплати праці є:

- погодинна;

– відрядна.

Відрядна оплата праці – це виплата вартості й ціни товару робочої сила залежно від розмірів виробітку за одиницю часу [3].

При погодинній формі оплати праці первісне значення для визначення розміру заробітної плати мають кількість відпрацьованого часу та кваліфікація працівника.

На бюджетних установах превалює погодинна форма оплати. Вона поділяється на:

– штатно-окладну – за якою кожному працівникові встановлюється місячний посадовий оклад згідно зі штатним розкладом, посадою, освітою, вченим ступенем, категорією;

– просту погодинну – побудована на принципі погодинної оплати: для працюючих встановлюється тверда погодинна ставка;

– погодинно-преміальну – за якою крім заробітку відповідно до посадового окладу, виплачується премія за досягнення відповідних якісних та кількісних показників. Ця система оплати праці є досить продуктивною і стимулюючою [4].

Відрядна форма оплати праці має наступні системи:

- пряма відрядна;
- відрядно-прогресивна;
- відрядно-преміальна;
- акордна.

Отже, заробітна плата – це точка перетину інтересів багатьох: підприємства; працівника, податкової, фондів тощо. Кожна з цих сторін оцінює значення заробітної плати майже як найважливіше.

Організація заробітної плати визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці і формами та системами оплати праці.

Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, включає в себе: тарифну сітку, тарифну ставку і тарифно-кваліфікаційні довідники тощо.

Нормування праці включає два показники: норму виробітку і норму часу. Норма виробітку встановлює кількість одиниць продукції, яка повинна бути виготовлена за одиницю часу; норма часу - час, необхідний для виконання роботи в певних умовах.

Література

1. Башнянин Г.І., Лазур П.Ю., Медведєв В.С. Політична економія: підручник, Київ: ІЗМН, 2007.
2. Борисов Е. Экономическая теория, Москва: Юрист, 2007.
3. Гальчинський А.С., Єщенко П.С., Палкін Ю.І., Основи економічних знань: навчальний посібник, Київ: Вища школа, 2008.
4. Климко Г.Н., Нестеренко В.П., Каніщенко Л.О. основи економічної теорії: політекономічний аспект, Київ: Вища школа знань, 2007.

ПРАВОВА ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ ЕКОНОМКИ

Останнім часом однією з найбільш актуальних тем є формування правової інноваційної політики як пріоритетного напрямку розвитку економіки.

Стосовно права, то воно повинно мати не лише відношення до формування законодавства щодо цієї сфери, а й стратегій як програмних документів, завданням яких має бути досягнення мети просування нашої країни в інноваційний простір.

Світовий досвід переконливо засвідчує, що перехід до правової інноваційної політики має базуватись, перш за все, на ефективному використанні інтелектуального потенціалу, розвитку інституту інтелектуальної власності, широкомасштабному впровадженню в господарській обіг результатів творчої праці. На жаль, в Україні об'єкти інтелектуальної власності, навіть при використанні продукції, значною мірою не ідентифіковані, не захищені охоронними документами, їх майнові права, не визначені творці цих об'єктів, а також їх власник. Гадаємо, це пов'язано з низьким попитом на інновації, недостатнім фінансуванням наукових досліджень, відсутністю дієвих форм та механізмів стимулювання нововведень, невирішеністю проблем розбудови системи охорони та використання інтелектуальної власності. І не лише ці проблеми перешкоджають становленню і формуванню в Україні правової інноваційної політики, а й багато інших які потрібно вирішувати.

Досвід провідних країн світу свідчить про необхідність підвищення ролі держави у технологічному оновленні, комерціалізації нововведень. Тоді це буде охоплювати і систему податкових та кредитних пільг для інновацій, і фінансування трансферу технологій. На нашу думку, суттєву роль відіграє визначена законодавчими актами або судовою практикою система виплати винагороди винахідниками, як це має місце, наприклад, в Німеччині, США, Франції, Японії.

Український ринок високих технологій фактично знаходиться під контролем іноземних фондів і неурядових організацій, які представляють інтереси передусім військових відомств і транснаціональних компаній. При цьому наукові розробки переходять у власність іноземної сторони і комерціалізуються без будь-якого відшкодування українській державі.

Згадаємо також, що на фоні загострення проблеми фінансового забезпечення науково-технічної та інноваційної діяльності на розвиткові цих сфер особливо негативно позначилася практика щодо скасування податкових і митних пільг для суб'єктів інноваційної

діяльності, передбачених Законом України «Про інноваційну діяльність», а також пільг, що надавалися інноваційним проектам відповідно до положень Закону України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків».

Як висновок, у проекті концепції гуманітарного розвитку України на період до 2020 року формуванню правової інноваційної політики відводиться особливе місце. На наш погляд, пріоритетними завданнями інноваційної політики держави повинні бути такі напрямки:

1. Реструктуризація системи стратегічних пріоритетів інноваційного розвитку (скорочення кількості пріоритетних напрямів інноваційного розвитку, збереження розвиток тих, в яких Україна має суттєві наукові здобутки та конкурентні переваги; впровадження спеціальних програм, які стимулюють реалізацію пріоритетних напрямів інноваційного розвитку, для чого використати практику країн Євросоюзу).

2. Розробка та запровадження заходів фінансової підтримки інноваційних проектів (вдосконалення механізмів державного програмно-цільового фінансування інноваційних проектів, у тому числі шляхом впровадження конкурентних засад; запровадження інструментів здешевлення кредитів і заохочення комерційних банків до більш активного кредитування інноваційних проектів).

3. Формування належного захисту інтелектуальної власності (вдосконалення законодавчої бази, що регламентує охорону прав інтелектуальної власності, спрощення процедури отримання патентів).

4. Заохочення до створення партнерств, альянсів та інших організаційних структур, що поєднують науку, освіту, розробки, виробництво і дають можливість реалізації масштабних міжгалузевих проектів зі створення та освоєння виробництва високотехнологічної продукції.

5. Формування сучасної інноваційної культури.

Звісно це масштабні завдання, які необхідно виконати, але від успіху їх реалізації залежатиме і розвиток самої держави. Україна має сформувати основи національної правової інноваційної політики, заснованої на поєднанні її природних переваг в науково-технічній сфері зі світовим досвідом подолання критичних відставань

Король І.О., студ. гр. ЕК-06
Кіровоградський національний технічний університет

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах функціонування вітчизняних підприємств процес оцінювання конкурентоспроможності перетворюється на самостійну

ділянку аналітичної роботи, результати якої можна використовувати як інформаційну базу під час прийняття управлінських рішень з низки стратегічних питань, у процесі планування інноваційної та продуктової політики підприємства, а також під час формування механізму управління конкурентоспроможністю продукції, визначення її резервів та посилення конкурентних позицій в обраних стратегічних зонах бізнесу.

Оцінка конкурентоспроможності підприємства сьогодні виступає важливим елементом забезпечення ефективного ведення діяльності та передумовою здобуття стійких конкурентних переваг у довготерміновій перспективі. Сильні та слабкі сторони діяльності підприємства, визначені у процесі оцінювання конкурентоспроможності, дають змогу виявити та мобілізувати приховані можливості для отримання вигідних позицій на ринку. Також оцінювання конкурентоспроможності підприємства є важливою процедурою під час здійснення зовнішньоекономічної діяльності та виходу на зарубіжні ринки.

Метою дослідження є огляд сучасних підходів та методик оцінювання конкурентоспроможності підприємства та формулювання принципів оцінювання показників конкурентоспроможності.

Конкурентоспроможність підприємства є агрегованим показником потенційних можливостей усіх структурних одиниць та елементів потенціалу підприємства, а також його здатності оперативно реагувати та пристосовуватися до чинників мінливого зовнішнього середовища. Потрібно зазначити, що єдиної методики оцінки конкурентоспроможності підприємства на сьогодні немає, що зумовлено передусім неоднозначністю трактування самого поняття конкурентоспроможності. Визначення конкурентоспроможності підприємства може проводитися з використанням якісних та кількісних методик оцінювання.

Якісні методи оцінювання здебільшого мають низький ступінь математичної формалізації, їм властива трудомісткість реалізації та дискретність оцінки. Вони не дають можливості використовувати оцінку конкурентоспроможності в процесі аналізу та визначення пріоритетних напрямів посилення конкурентних позицій на ринку. Кількісні методи дають змогу оцінювати реальні шанси суб'єкта господарювання у конкурентній боротьбі за привабливі стратегічні зони господарювання та приймати виважені, з тактичного та стратегічного погляду, управлінські рішення.

На основі аналізу наукових праць у сфері оцінки конкурентоспроможності підприємства всю сукупність методів оцінювання можна об'єднати у групи:

1. Підходи на основі традиційного методу оцінювання конкурентоспроможності товару. Методи цієї групи передбачають

розрахунків одиничних і групових показників конкурентоспроможності. На першому етапі оцінювання виділяють найбільш важливі для споживача характеристики товару: споживчі та економічні. На основі порівняння характеристик базової моделі та досліджуваного зразка визначають одиничні показники конкурентоспроможності. Далі всередині кожної групи критеріїв здійснюють ранжування показників за ступенем їхньої значущості для споживача. Потім розраховують групові показники зведеного індексу конкурентоспроможності за споживчими та економічними властивостями, та інтегральний показник конкурентоспроможності продукції [3-5].

Традиційний метод має певні вади:

а) під час розрахунків параметрів конкурентоспроможності продукції враховуються лише якість та ціна виробу. Неврахованим залишається низка показників, які також можуть здійснювати вплив на конкурентоспроможність продукції, зокрема організація та ефективність маркетингової діяльності, стан основних та оборотних засобів, показники фінансового стану підприємства та інші;

б) метод враховує якісні та економічні параметри продукції, але не бере до уваги спосіб задоволення потреби споживача, що є важливою складовою конкурентоспроможності продукції;

в) метод не дає змоги прогнозувати зміну конкурентоспроможності у перспективі;

2. Матричні методи, в основі яких лежить побудова та аналіз двовимірних матриць. Ці матриці будуються за принципом системи координат, на одній з осей якої позначають показники оцінювання стану або перспектив розвитку ринку, галузі, стратегічної зони господарювання, а на іншій – показники конкурентоспроможності відповідних їм напрямів бізнесу. Найвідомішим матричним методом є матриця Бостонської консалтингової групи (The Boston Consulting Group), в основі якої лежить аналіз конкурентоспроможності з врахуванням життєвого циклу продукту. По горизонталі цієї матриці відкладаються темпи зростання чи скорочення обсягів продажу в лінійному масштабі, а по вертикалі – відносна частка товару чи послуги на ринку. При цьому найбільш конкурентоспроможними вважаються підприємства, які займають значну частку на швидкозростаючому ринку [2].

Цей метод має такі переваги:

а) за наявності релевантної інформації про обсяги продажу дає змогу отримати достовірну оцінку конкурентоспроможності;

б) простота у застосуванні та визначенні частки на ринку і темпів зростання ринку;

в) придатний для аналізу взаємодії між різними напрямками

діяльності підприємства та для різних стадій розвитку кожного напрямку діяльності.

Також варто виділити і вади:

а) оцінювання конкурентоспроможності здійснюється лише за двома характеристиками;

б) відносна частка на ринку не завжди об'єктивно характеризує конкурентний статус підприємства;

в) усуває здійснення аналізу причин, й цим ускладнює прийняття управлінських рішень;

3. Маркетинговий підхід, який передбачає врахування не лише вимог споживача до характеристик продукції, а й оцінювання сукупності чинників, які визначають ефективність усієї маркетингової діяльності підприємства загалом. До таких чинників належать оперативність системи постачання, організація сервісу та гарантійного обслуговування, репутація підприємства та інші [3, 4].

У межах цього підходу виділяють такі етапи оцінювання: визначення вимог споживачів щодо якісних та економічних характеристик продукції; оцінка конкурентоспроможності продукції на основі обраних споживачами характеристик; оцінка конкурентоспроможності маркетингової діяльності підприємства порівняно з конкурентами; формулювання висновків про конкурентоспроможність товару та обґрунтування заходів щодо її підвищення [6].

Важкою рисою маркетингового підходу є трудомісткість збору необхідної для аналізу інформації, а також застосування у процесі оцінювання характеристик товару та критеріїв його конкурентоспроможності методів експертних оцінок, які зумовлюють досить високий ступінь суб'єктивності отриманих оцінок. Перевагами методу є врахування ефективності всієї системи маркетингу на підприємстві, а також можливість прогнозування рівня конкурентоспроможності на майбутнє;

4. Виробничий підхід, який базується на оцінюванні показників рентабельності продажу конкретної продукції та її ринкової частки. Згідно із цією методикою, більш конкурентоспроможним є той товар, рентабельність продажу та ринкова частка виробника якого є більшою. Інтегральний показник конкурентоспроможності розраховується для множини товарів і кожному з них присвоюється певний ранг. Перевагою цього підходу є те, що в процесі оцінювання виявляють ті напрями діяльності та товарні позиції, які приносять підприємству найбільший прибуток, що своєю чергою допомагає у прийнятті стратегічних рішень у сфері збутової політики. Вадой є те, що оцінювання не охоплює аналізу причин не конкурентоспроможності продукції [1].

Оцінюючи конкурентоспроможність «Кіровоградського хлібозавода» було зроблено висновок, що найбільш вдалий підхід - маркетинговий, оскільки він враховує вимоги споживача щодо характеристик продукції, а

також дає змогу оцінити всю маркетингову діяльність підприємства. Маркетинговий підхід, на відмінно від інших, дав можливість спрогнозувати рівень конкурентоспроможності продукції на майбутнє.

Література

1. Журило І.В. Конкурентоспроможність нової продукції промислово-виробничого призначення: теоретичні аспекти, методика прогнозування та забезпечення : монографія / І.В. Журило. – Кіровоград : ПВЦ "Мавік", 2007. – 186 с.
2. Ковтун О.І. Стратегія підприємства : підручник / О.І. Ковтун. – Львів : Вид-во "Но-вий Світ – 2000", 2009. – 680 с.
3. Портер М. Конкуренція : пер. с англ. / М. Портер. – М. : Изд. дом "Вильямс", 2003. – 496 с.
4. Фатхутдинов Р.А. Стратегический маркетинг / Р.А. Фатхутдинов. – М. : Интел-Синтез, 2000. – 640 с.
5. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. – М. : ИНФРА-М. – 2000. – 312 с.
6. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. – М. : ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1999. – 416

Коротіна А. В. студ. гр. ЕП-07-2 (наук. керівн.: Василенко Л. П. асист.)
Кіровоградський національний технічний університет

НЕОБХІДНІСТЬ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВО – ЕКОНОМІЧНОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВ

Перехід до ринкової економіки потребує від підприємств підвищення ефективності виробництва, конкурентоздатності продукції, послуг на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, ефективних форм господарювання і керування виробництвом, подолання безгосподарності, активізації підприємництва, ініціативи.

У цих умовах керівник підприємства не може розраховувати тільки на свою інтуїцію. Управлінські рішення і дії сьогодні повинні бути засновані на точних розрахунках, глибокому й всебічному економічному аналізі. Вони повинні бути науково обґрунтованими, мотивованими, оптимальними. Жоден організаційний, технічний і технологічний захід неповинен здійснюватися доти, поки не обґрунтована його економічна доцільність.

Важлива роль у реалізації цих задач приділяється аналізу фінансової діяльності підприємств. З його допомогою виробляється стратегія й тактика розвитку підприємства, улаштовуються плани й управлінські рішення, здійснюється контроль за їхнім виконанням, оцінюються результати діяльності підприємства, його підрозділів і працівників.

Мета аналізу полягає не тільки і не стільки в тому, щоб встановити та оцінити фінансовий стан підприємства, а також і в тому, щоб постійно проводити роботу, спрямовану на його покращення. Аналіз фінансового стану показує, по яким конкретним напрямкам необхідно

вести цю роботу. У відповідності з цим результати аналізу дають відповідь на питання, які найважливіші засоби покращення фінансового стану підприємства в конкретний період його діяльності.

Разом з тим, фінансовий стан - це важлива характеристика економічної діяльності підприємства в зовнішньому середовищі. Він визначає конкурентоспроможність підприємства, його потенціал в діловому співробітництві, оцінює, в якому ступені гарантовані економічні інтереси самого підприємства та його партнерів по фінансовим та іншим відносинам.

Тому система показників має за мету показати його стан для зовнішніх споживачів, оскільки при розвитку ринкових відносин кількості користувачів фінансової інформації значно збільшується. Умовно їх можна поділити на три групи:

а) особи, безпосередньо пов'язані з підприємництвом, тобто менеджери та працівники управління підприємством;

б) особи, які можуть не працювати безпосередньо на підприємстві, але мають пряму фінансову зацікавленість, - акціонери, інвестори, покупці та продавці продукції (послуг), різноманітні кредитори.

в) особи, які мають непрямий фінансовий інтерес, - податкові служби, різноманітні фінансові інститути (біржі, асоціації та інші), органи статистики та інші.

Усі ці користувачі фінансової звітності ставлять собі завдання провести аналіз стану підприємства та на його основі зробити висновки про напрямки своєї діяльності по відношенню до підприємства .

Для досягнення цієї мети необхідно розглянути такі завдання:

- 1) теоретичні основи аналізу фінансового стану підприємства;
- 2) основні фінансово - економічні показники підприємства;
- 3) проаналізувати фінансовий стан підприємства;
- 4) визначити шляхи підвищення фінансового стану підприємства.

В залежності від змісту запропонованих заходів для певного підприємства, спрямованих на поліпшення фінансово-господарського стану підприємства, можливі різні кінцеві результати від їх впровадження:

- зростання продуктивності праці, обсягів виробництва і прибутку внаслідок повнішого завантаження виробничих потужностей;

- збільшення обсягів реалізації і прибутку внаслідок прискорення обертання оборотних коштів, кращого їх використання;

- збільшення випуску традиційної продукції і прибутку внаслідок розширення виробничих потужностей, додаткових капітальних вкладень, залучення позикових коштів;

- збільшення прибутку від впровадження заходів, спрямованих на зниження собівартості продукції;

- покращення результатів діяльності внаслідок поліпшення структури власних і позичених коштів, підвищення ліквідності, більш раціонального використання коштів і т. ін.

Також необхідно зазначити що, аналіз фінансового стану підприємства є необхідним етапом для розробки планів і прогнозів фінансового оздоровлення підприємств.

Отже, в теперішній час більшість українських підприємств не можна характеризувати як стабільні та такі, що мають стійкий фінансовий стан. Саме в такий час особливо гостро постає питання аналізу та дослідження фінансово-економічного стану підприємства, пошуку нових підходів до цієї проблеми. Фінансовий стан підприємства – це комплексне поняття, яке є результатом взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин підприємства, визначається сукупністю виробничо-господарських факторів і характеризується системою показників, що відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів.

Література

1. Галушко О.С. Від констатації фінансового стану до управління фінансами підприємства. // Фінанси України. - №5. – 1999.
2. Коробов М.Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств.-К., 2001.

Косицький С., студ. гр. ЕП-08-1, Лукаш. Я., студ. гр. ЕП-08-1
Кіровоградський національний технічний університет

ОЦІНКА РІВНЯ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА КІРОВОГРАДСЬКОМУ РЕГІОНІ

Проблема безробіття залишається актуальною впродовж багатьох років соціально-економічних перетворень в Україні. Нові суперечливі тенденції динаміки українського безробіття потребують свого осмислення та врахування в розробці адекватної політики зайнятості на ринку праці.

Проблеми та тенденції рівня безробіття та шляхів його мінімізації розглядали у своїх працях українські вчені такі як В. Федоренко, П. Нікіфоров, А.Вольська, І. Петрова, А. Казановський, О.Котляр, В. Костилов, О. Рузавіна, І. Маслова та інші.

Проблема безробіття гостро постала в Україні після невдалих спроб реалізувати економічні реформи. Проте, якщо в країнах Центральної і Східної Європи рівень безробіття сягнув одразу понад 10% робочої сили впродовж перших років економічних перетворень, то в Україні він зростає значно повільніше. Починаючи з 1991 року і по сьогоднішній день рівень офіційно зареєстрованого безробіття в середньому не перевищив 6%.

Низький рівень безробіття (за офіційними даними) пояснюється високим рівнем прихованого безробіття та свідомим заниженням показників реального безробіття.

Схожі тенденції прихованого безробіття, викликані впливом на економіку України світової фінансової кризи, спостерігаються і на

сучасному етапі господарювання. Але їх розміри на сьогоднішній день вже зменшуються, про що свідчать дані Державного комітету статистики.

У жовтні 2009 року в Україні зберігалася позитивна тенденція до скорочення обсягів вимушеної неповної зайнятості. Так, кількість працівників, які перебували у відпустках із дозволу та ініціативи адміністрації, порівняно з вереснем скоротилася на 2,7 тис. осіб, або на 0,9%, і становила 295,2 тис. осіб (2,8% кількості штатних працівників).

Кількість працюючих у режимі скороченого робочого дня (тижня) у жовтні 2009 р. порівняно з попереднім місяцем також зменшилася на 47,6 тис. і становила 947,0 тис. осіб (9,0% кількості штатних працівників). Найбільш поширеним такий режим роботи був у Запорізькій області, де в таких умовах працював кожний шостий працівник, Луганській – кожний сьомий, Дніпропетровській – кожний восьмий, Львівській – кожний дев'ятий.

Обсяги вимушеної неповної зайнятості за причинами та видами діяльності наведено на діаграмі.



Рис. 1 – Рівень вимушеної неповної зайнятості за окремими видами економічної діяльності у жовтні 2009 року (у % до кількості штатних працівників відповідного виду діяльності)

Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, зросла з 526,3 тис. осіб на 1 листопада 2009 року, до 536,7 тис. осіб на 1 грудня 2009 р. Число зареєстрованих безробітних на 1 грудня 2009 року становило 512,2 тис. осіб, становить 80% аналогічного періоду минулого року. Також спостерігається зменшення кількості безробітних жінок, молоді у віці до 35 років, але збільшилася кількість звільнених з економічних причин (табл.1).

Офіційного статусу безробітних на зазначену дату набули 95,4% незайнятих громадян, із них 78,2% отримували допомогу по безробіттю. Серед безробітних майже кожний другий раніше займав місце робітника, майже кожний третій – посаду службовця, а кожний шостий не мав професійної підготовки.

Таблиця 1

Кількість зареєстрованих безробітних

Показник	На 1.12.2009 р. тис. осіб	У % до 1.12.2008 р.
Безробітні (всього)	512,2	80,0
з них:		
жінки	290,4	75,0
молодь у віці до 35 років	203,3	84,2
особи, які потребують особливого соціального захисту	102,2	84,4
вивільнені з економічних причин	59,3	220,9
Особи, які проживають у сільській місцевості	187,5	58,8

За сприяння державної служби зайнятості у листопаді 2009р. було працевлаштовано 44,7 тис. осіб, що на 36,3% менше, ніж у жовтні п.р. Серед працевлаштованих незайнятих осіб жінки становили 47,4%, а молодь у віці до 35 років – 50,3%.

Не дивлячись на негативні прогнози на 2009 рік, рівень безробіття в Україні виявився нижче, ніж у деяких країнах Європи. До того ж, згідно з даними офіційної статистики, кількість безробітних у державі продовжує зменшуватися.

Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по Кіровоградській області впродовж жовтня знизився на 0,05 відсоткових пункти й на 1 листопада становив 2,07% населення працездатного віку.

Зниження рівня безробіття за цей період спостерігалось в більшості міст та районів області. Кількість зареєстрованих безробітних на 1 листопада 2010р. становила 12,3 тис. осіб, що на 2,2% менше ніж на 1 жовтня. За даними державної служби зайнятості на обліку цієї установи на 1 листопада 2010р. перебувало 12,9 тис. незайнятих громадян, які шукали роботу, з них більше половини становили жінки, понад третину – молодь у віці до 35 років. Кількість вільних робочих місць і вакантних посад станом на 1 листопада 2010р. становила 1034 місця проти 1090 місць на 1 жовтня.

Навантаження незайнятого населення, яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, на одне вільне робоче місце, вакантну посаду залишилось на рівні вересня та складало на кінець жовтня 12 осіб.

За сприяння державної служби зайнятості в жовтні 2010р. працевлаштовано 2,4 тис. осіб, що на 15,2% більше ніж у вересні.

Із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в жовтні 2010р. на допомогу по безробіттю було витрачено 5828,2 тис. грн. Середньооблікова кількість безробітних, які її отримували впродовж зазначеного місяця, становила 8,2 тис. осіб. Розмір допомоги по безробіттю в середньому на одного безробітного становив 711,19 грн.

З метою зниження безробіття на державному рівні необхідно розробити систему заходів, що включає:

- розвиток розгалуженої системи державної служби зайнятості професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення

кваліфікації кадрів;

- надання підприємцям субсидій, премій та податкових пільг для найму додаткової робочої сили або переведення частини працівників на скорочений робочий день;

- державну підтримку нетрадиційним сферам зайнятості; стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації й подальшого працевлаштування додаткової робочої сили; залучення приватного (як вітчизняного, так й іноземного) капіталу в райони зі стійким рівнем безробіття;

- регулювання можливості працевлаштування за кордоном, приєднання України до міжнародного ринку праці;

- стимулювання осіб, що отримують державну допомогу, до пошуку робочих місць;

- збільшення кількості стажистів у системі професійної освіти; введення в дію запасів невстановленого устаткування та підвищення коефіцієнта змінності його в цілому;

- заходи щодо квотування робочих місць для представників найуразливіших груп на ринку праці, безвідсоткові кредити, що надаються безробітним, які започатковують власний бізнес;

- організацію регіональними або місцевими органами влади у кооперації з окремими підприємствами або закладами соціальних (громадських) робіт тощо.

Отже, темпи скорочення рівня безробіття в Україні за період 2008-2009 років свідчать про ефективність урядових заходів щодо покращення ситуації на ринку праці в Україні.

Література

1. Нікіфоров П.О. Фінансово-економічні аспекти розвитку ринку праці та боротьби з безробіттям / П.О. Нікіфоров, А.О. Вольська // Фінанси України. – 2008. - №10. – С.22-30.
2. Петрова І.Л. Проблеми та перспективи мінімізації безробіття / І.Л. Петрова // Економіка та держава. – 2006. - №5.
3. Журнал «Кіровоград.Comments.ua» від 1 грудня 2010 року.

Крехівська Н.О., студ. 4 курсу
Київський національний університет ім. Т. Шевченка

МОДЕЛЮВАННЯ НАСЛІДКІВ ІМПОРТУ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ КАПІТАЛЬНИХ ТОВАРІВ

Не маючи власного міцного науково-технічного потенціалу, Україна об'єктивно змушена вдаватися сьогодні до імпорту технологій з промислово розвинених країн у формі капітальних товарів. Прийняття науково-обґрунтованих рішень на рівні державної влади щодо регулювання цього процесу ускладнюється відсутністю відповідного

інструментарію, що дозволив би визначити реальні потреби в іноземних капітальних товарах, які втілюють останні науково-інженерні розробки, та встановити їх реальний вплив на макро- та мікроекономічні показники.

Нами було проаналізовано численні емпіричні дослідження (проведенні як в країнах-лідерах інноваційного зростання, так і тих, що прагнуть до цього) зв'язку між залученням іноземних капітальних товарів та результатами діяльності їх реципієнтів. На базі цього аналізу існуючі напрацювання було згруповано за метою дослідження, використаним даним, методологією та отриманим результатом. Нижче стисло подано основні характеристики окремих робіт, присвячених моделюванню продуктивності праці, заробітної плати, частки витрат на дослідження і розробки (ДіР) у загальних продажах компанії, та визначенню впливу імпорту капітальних товарів на зміну цих показників.

Мішель Кавалло, Єнтоні Лендрі, 2009 рік. Кількісна роль імпорту засобів виробництва в розвитку США [1].

Мета. Вимірити вплив імпортних засобів виробництва у сукупних інвестиціях в обладнання та програмне забезпечення на зростання продуктивності в США.

Дані. Річні дані з 1967 по 2007 рр., взяті у СНР.

Методологія. Неокласична модель росту Коба-Дугласа з міжнародною торгівлею і засобами виробництва, де продуктивність інвестування виражена ціною імпорту засобів виробництва і ціною інвестування у обладнання національного виробництва і програмного забезпечення, що відповідає ціні споживання. Припущено, що інвестування в обладнання і програмне забезпечення – це сумарна величина імпорту засобів виробництва та капіталовкладень у національні обладнання і програмне забезпечення.

Результати. Доведено, що імпорт засобів виробництва є джерелом росту погодинної продуктивності у США. Цей результат залежить від зростаючій частці витрат на імпорт засобів виробництва у сукупних інвестиціях в обладнання і програмне забезпечення. Це дослідження доводить, що спад відносної ціни імпорту засобів виробництва є і було рушійною силою росту резерву обладнання і програмного забезпечення. Імпорт засобів виробництва сприяв близько 13% погодинної продуктивності в США між 1967 і 2007рр. Це зростання значно збільшилося за останні 10 років, сягнувши 27%. Загалом, щорічний вклад капітального обладнання і програмного забезпечення у зростання погодинної продуктивності у США становив дещо менше 60%. Це передбачає, що імпорт засобів виробництва пояснює більш ніж 20% середнього внеску капітального обладнання і програмного забезпечення у зростання погодинної продуктивності США

Маргон Ксілаг, Мікрос Корен, 2009 рік. Машини і машиністи: ефект імпорту капітальних товарів на нерівність заробітної плати [2].

Мета. Оцінка ефекту імпорту капітальних товарів на заробітну плату угорських операторів машин.

Дані. Дані про імпорт товарів на рівні фірм за 2002 рік, найманих працівників, їх заробітки, 4-значний код професії, освіти, вік і стать.

Методологія. Структурно розподілена модель гетерогенних працівників і машин.

Результати. Виявлено, що оператори імпортованих машин заробляють на 16% більше, ніж ті, що працюють на вітчизняних машинах. Приблизно третина цього інтервалу в з/п зумовлена вищою дохідністю кваліфікації на імпортованих машинах, і дві треті - вищою кваліфікацією операторів імпортованих машин. Структурні оцінки також припускають, що імпортовані машини сприяли в значній мірі збільшенню нерівності заробітних плат в Угорщині. Отримані результати — новаторський механізм кваліфікаційно-несиметричних технологічних змін.

Ф.М. Шерер, Кеун Хах, 1991 рік. Вплив ДіР на конкуренцію імпортом високим технологіям [3]

Мета. Проаналізувати вплив витрат фірми на ДіР на зміну високотехнологічного імпорту.

Дані. 308 виробничих корпорацій США за 1971-1987рр.

Методологія. Оцінка короткотермінової реакції витрат на ДіР. Аналіз часових рядів. Гіпотеза Ліхтенберга. Для аналізу довготривалих процесів створено нову змінну, яка відображає середній процент щорічного зростання співвідношення ДіР/продажі компанії. Вона оцінена за допомогою логарифмічної регресії. Метод зважених найменших квадратів. Регресія Галтона.

Результати. В середньому, компанії зменшили показник ДіР/продажі в короткостроковому періоді в зв'язку зі зростанням імпорту капітальних товарів. Реакції окремих компаній мали гетерогенний характер, особливо для транснаціональних компаній. Короткострокові реакції мали більш агресивний характер. Чим сконцентрованішими були ринки, на яких оперували компанії, тим більшим був розмір цих компаній і тим різноманітнішими були їх продажі.

Реакції були менш агресивними, коли було створено спеціальні торгові бар'єри чи коли була сильною патентна охорона об'єктів інтелектуальної власності. Встановлено також, що компанії з керівником, який мав освіту з природничих наук чи інженерії мали більше шансів збільшити частку ДіР/продажі у відповідь на шок від імпорту.

Ці та інші проаналізовані нами дослідження свідчать про значний інтерес з боку науковців до моделювання й прогнозування імпорту передових технологій у вигляді засобів виробництва та розробки рекомендацій щодо запобігання негативних соціально-економічних наслідків для країни. Необхідність проведення аналогічних наукових робіт в Україні вкрай актуальна. Але вони можливі лише за умов

формування відповідного теоретико-методологічного та інформаційно-статистичного інструментарію.

Література

1. Cavallo M. The quantitative role of capital goods imports in US growth/ M. Cavallo, A. Landry// American Economic Review: Papers & Proceedings.-2010.-vol. 100.- P. 78-82.
2. Márton Csillag M. and Miklós Machines and machinists: The effect of imported machines on the wages of Hungarian machine operators/ M.Csillag, M. Koreny [Електронний ресурс].-Режим доступу з <http://miklos.koren.hu/view/kmwprs/36/>
3. Scherer M. R&D Reactions to high-technology import competition/ M. Scherer, K. Huh - Washington: U. S. Bureau of the Census.-1991.-45 p.
4. Саліхова О.Б., Крехівський О.В. Українським високотехнологічним виробництвам – «табелі про ранги»// Економіст.-2010.-№6 червень.-С.24-29.

Кулик А.О., студ. гр. 4-ЕП, Мехеда Н.Г., к.е.н., доц.
Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

ПРО АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРАНСПОРТНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ВИРОБНИЦТВА

Актуальність проблем управління та організації роботи транспортного господарства підприємства зумовлюється тим, що від організації транспортного обслуговування виробництва залежить ритмічна робота дільниць, цехів та інших підрозділів підприємства, а також обсяги випуску готової продукції, її собівартість і якість та своєчасне задоволення споживачів. Час транспортних операцій безпосередньо впливає на тривалість виробничого циклу. Серед допоміжних робітників 30-40 % зайнято на вантажно-розвантажувальних і транспортних операціях. Витрати на транспортно-складське обслуговування та транспортування вантажів на деяких підприємствах досягає 15-20 % від суми всіх побічних витрат у собівартості готової продукції [2].

Процес виготовлення продукції на підприємстві супроводжується переміщенням різноманітних вантажів (сировини, матеріалів, палива, відходів виробництва, готової продукції), що потребує значних витрат на транспортне обслуговування виробництва, чітка організація якого забезпечує поєднання всіх елементів виробничого процесу. Організацією транспортного обслуговування виробництва займається комплекс підрозділів, які утворюють транспортне господарство підприємства [1].

Проблеми організації транспортного обслуговування виробництва висвітлюються у працях В.К Губенка [2], Т.А. Прокоф'євої [3], Г.М. Тарасюка [4] та ін. Більшість із них пов'язані з оптимізацією роботи транспортного господарства, а також з взаємодією роботи транспортних засобів в логістичних системах.

Одним із найбільш складних завдань транспортного господарства є вибір виду транспортних засобів, що здійснюють внутрішньозаводські та зовнішні перевезення. Дана проблема вирішується з урахуванням таких факторів: вимоги до організації та технології виробничого процесу, що обслуговується; характеру вантажу (властивості матеріалів, вага, об'єми, габарити тощо); умов перевезень; можливості забезпечити високу продуктивність і сприятливі умови праці обслуговуючих робітників; кількості і розмірів партій вантажів; відстаней, на які здійснюються перевезення; цінність вантажів; обмеження в швидкості перевезень та ін. Основою вибору виду транспортного засобу, який є оптимальним для даного підприємства (чи окремого перевезення), слугує інформація про характерні особливості різних видів транспорту (залізничний, автомобільний, водний, повітряний та трубопровідний) [4].

Особливістю вибору оптимального виду транспортного засобу є вирішення даного питання у взаємозв'язку із такими завданнями логістики, як створення і підтримання оптимального рівня запасів підприємства та вибір виду упаковки продукції.

Не менш важливим завданням транспортного господарства є визначення собівартості перевезень. Під собівартістю перевезень розуміють суму затрат на здійснення перевезень у грошовій формі в розрахунку на одиницю транспортної продукції. При розрахунку собівартості перевезень враховуються наступні статті затрат: основна і допоміжна заробітна плата водіїв; затрати на паливо; затрати на мастильні та інші експлуатаційні матеріали; затрати на знос і ремонт автомобільних шин; затрати на технічне обслуговування та ремонт; амортизаційні відрахування та накладні витрати.

У структурі собівартості перевезень в залежності від можливості впливу та контролю виділяють контрольовані та неконтрольовані статті витрат. До контрольованих витрат можна віднести витрати на заробітну плату, паливо, мастильні та експлуатаційні матеріали. До неконтрольованих: податки, амортизаційні відрахування тощо.

При організації процесу внутрішньозаводських та зовнішніх перевезень важливу роль відіграє вибір маршруту руху. Вибір маршруту є таким же важливим, як і вибір рухомого складу для перевезення. Раціональний варіант маршруту перевезень має забезпечити найкоротший шлях переміщення вантажів, повне використання транспортних засобів, найменший пробіг транспортних засобів без вантажу і мінімальні витрати на транспортування вантажів. Проблему вибору оптимальних маршрутів руху транспортних засобів вирішують за допомогою способу маршрутизації перевезень. Маршрутизація перевезень – це найбільш досконалий спосіб організації матеріалопотоків вантажів, що суттєво впливає на прискорення обігу транспортних засобів при раціональному і

ефективному їх використанні [2].

Створення маршрутів дає змогу визначити обсяг перевезень вантажів підприємств, кількість рухомого складу, котрий використовується при перевезеннях, сприяє скороченню простою транспортних засобів під час навантаження та розвантаження, ефективному використанню рухомого складу і визволенню зі сфер обороту значних матеріальних ресурсів споживачів. Маршрутизація перевезень сприяє підвищенню продуктивності транспортних засобів при зниженні їх кількості при збереженні обсягу перевезень. Крім того, в 1,5-2 рази скорочуються виробничі запаси споживачів. Маршрути дають змогу також розробляти проекти планів перевезень і оперативних замовлень на рухомий склад, виходячи з дійсних обсягів перевезень.

Таким чином, маршрутизація перевезень сприятиме своєчасному і безперервному виконанню поставок продукції споживачам і ефективній взаємодії збутових та автотранспортних організацій.

Так як транспортне господарство не бере безпосередньої участі у виробництві продукції, то умовно прийнято вважати вимірником продукції транспортного господарства виконану ним роботу, пов'язану із переміщенням вантажів (тонно-кілометри). В зв'язку з даною особливістю «транспортної продукції» її неможливо накопичувати та зберігати на складах, що викликає проблему створення резервів. Вирішення цієї проблеми у транспортному господарстві зводиться до резервування виробничих потужностей рухомого складу.

Таким чином, транспортне господарство покликане забезпечувати: швидке і безперервне пересування предметів праці, палива та готової продукції відповідно до вимог виробничого процесу; ефективне використання транспортних засобів і праці транспортних робітників; механізацію і автоматизацію транспортних і вантажно-розвантажувальних операцій; зниження собівартості транспортних операцій; забезпечення узгодженості технологічних і транспортних операцій; підтримку транспортних засобів у робочому стані.

До основних аспектів транспортного обслуговування виробництва в сучасних умовах, що залишаються актуальними, відносять: вибір виду транспортного засобу, визначення собівартості перевезень, вибір маршруту руху та резервування виробничих потужностей рухомого складу.

Література

1. Васильков В.Г. Організація виробництва: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 524 с.
2. Губенко В.К. Господарська логістика/ В.К. Губенко, А.А. Лямзин // Вісник Приазов. держ. техн. ун-ту : зб. наук. пр. — Маріуполь, 2009. — Вип.19. — с. 195-199.
3. Логистика транспортно-распределительных систем/ Т.А. Прокофьева, О.М. Лопаткин. — М.: РКонсульт, 2003. — 397с.
4. Тарасюк Г.М., Шваб Л.І. Планування діяльності підприємства: навчальний посібник. 2-ге вид. — К.: Каравела, 2005. — 312 с.

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛADOVA КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Соціальні трансформації зумовлюють зміни у всіх сферах суспільства, в тому числі і в сучасних організаціях. Змінюється структура компаній, змінюються системи організації бізнес-процесів та управління персоналом, розширюються обсяги вкладення капіталів, внаслідок чого мінімізуються безпосередні робочі контакти керівників вищої ланки з основною масою робітників. Особисті оцінки та результати спостережень безпосередніх керівників у більшості випадків вже не можуть бути достатньою підставою для оцінки роботи персоналу та прийняття ефективних управлінських рішень з питань використання трудових ресурсів, інвестування коштів у навчання та професійний розвиток персоналу.

Ефективність діяльності організацій починає прямо залежати від професіоналізму та системності управління персоналом, а оцінка персоналу стає ключовою ланкою кадрової політики організації. Відповідно змінюються критерії і методи оцінки трудових ресурсів. Якщо раніше від працівників був потрібний лише високий рівень професійних знань, то тепер все більше значення надається їх психологічним якостям, таким як комунікабельність, вміння працювати в складі команди, генерувати нові ідеї і втілювати їх у життя.

Теоретичні та методологічні передумови наукового дослідження питань оцінки персоналу в нашій країні були закладені ще в 50-ті - 60-ті роки ХХ століття в межах практичної розробки посадових інструкцій та іншої нормативної документації в міністерствах, спеціалізованих відомчих науково-дослідних організаціях.

Починаючи з 90-х років ХХ століття з'являються праці, в яких оцінка персоналу досліджується з позицій психології, економіки, менеджменту, та на їх основі формуються напрями комплексних досліджень. В даний час питаннями оцінки персоналу активно займаються Е.А. Борисова, М.І. Магура, В.І. Маслов, С.В. Шекшня та ін. У їхніх працях простежується підхід до оцінки персоналу як до важливого елементу системи управління персоналом організації, що забезпечує вирішення багатьох кадрових завдань.

Слід зазначити, що очікуване впровадження нового Трудового Кодексу, який регулює відносини між роботодавцями та найманими робітниками, може змінити «правила гри», що викличе необхідність приведення системи оцінки персоналу у відповідність до нових умов.

Оцінка персоналу - це процес визначення ефективності виконання

робітниками своїх посадових обов'язків, їх потенціалу, можливостей та якісних характеристик відповідно до вимог посади або робочого місця.

Оцінка персоналу має на меті досягнення наступних цілей:

- прийняття рішень про просування, переміщення чи звільнення робітників;

- оцінку внеску кожного робітника окремо в досягнення цілей організації та інформування робітників про те, як керівництво компанії оцінює їх роботу;

- прийняття рішень, пов'язаних з рівнем і умовами оплати праці;

- прийняття рішень, пов'язаних з навчанням та розвитком персоналу [4. стор. 120].

Визначення методів оцінки персоналу - одна з складових процесу оцінки. Віддаючи перевагу тій чи іншій методиці, HR- менеджери керуються не тільки її якістю, а й доцільністю застосування в кожному конкретному випадку. Більшість фахівців з управління персоналом переконані, що при заміщенні топ-позицій у компанії є сенс використовувати більш складні і інформативні методики (наприклад ассесмент-центр), які дозволяють з високою точністю спроектувати діяльність кандидата, тоді як при наборі операційного персоналу можна обмежитися аналізом резюме і співбесідою.

Неоднозначне ставлення склалося у HR- менеджерів до психологічного тестування. Є думка, що при підборі персоналу для інженерно-технічних посад психодіагностика представляє важливу інформацію про кандидата і в сукупності з співбесідою дає найбільш повну картину. Деякі спеціалісти не вважають психологічне тестування перспективним методом, але в той же час не заперечують, що в ряді випадків в якості доповнення до інших способів оцінки воно може принести користь.

Такі методи, як аналіз мета програм і лінгвістичний аналіз мови, також застосовуються багатьма фахівцями в якості додаткових інструментів для виявлення ступеня відповідності деяких особистісних параметрів кандидата (мислення, способів прийняття рішень, мотивації, особливостей побудови ділових відносин) до тієї посади, на яку він претендує. Деякі HR- менеджери вважають подібні методи діагностики найбільш ефективними. Отриманої в процесі інтерв'ю інформації, як правило, буває достатньо для проведення детального аналізу, виявлення відповідних і невідповідних до конкретного профілю посади якостей претендента. На основі аналізу, у свою чергу, можна з високою точністю прогнозувати поведінку кандидата на робочому місці.

Практика оцінки персоналу рясніє безліччю новітніх технологій і «ноу-хау». Що варто застосовувати, а що ні, часто вирішується на рівні індивідуальних уподобань керівництва компанії та служби

персоналу, виділеного бюджету та доцільності використання. Віддаючи перевагу тому чи іншому методу, треба керуватися не тільки його якістю, а й економічною доцільністю. Лише одне правило залишається універсальним - «не нашкодь» [3. стор. 33].

Література

1. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. 1-е издание. – СПб: Питер, 2002. – 256 с.
2. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. Подготовка и проведение аттестации. /Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 176 с.
3. Амнуль М. Творческий поиск // Справочник по управлению персоналом. – 2006. – № 1. – с. 32-34.
4. Круть Н. Цена ошибочной оценки // Справочник по управлению персоналом. – 2006. – № 4. – с. 118-121.

Куценко Ю.Ю, студ. гр. ЕП-07-1
Кіровоградський національний технічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Праця робітників є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. Участь працюючих у частці знов створеного матеріального та духовного блага виражається у вигляді заробітної плати, яка повинна відповідати кількості та якості затраченої ними праці.

Оплата праці – один з найважливіших засобів підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту та виступає одним з основних стимулів та мотиваторів праці. Збільшення суспільної продуктивності обумовлено, насамперед, збільшенням виробництва та поліпшенням якості роботи. Особливої актуальності набуває питання підвищення ефективності оплати праці на підприємстві.

Оплата праці в Україні регулюється відповідними законами та законодавчими актами. Основним законодавчим актом є Конституція України, на якому базується все законодавство про працю. Також до законів регулювання оплати праці відносять Кодекс Законів про Працю (КЗпП), Закон України «Про оплату праці» від 1 травня 1995 р., Постанова від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» зі змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 348 від 16.05.95, Закон України «Про відпустки» від 15.11.96 р., Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування», Закон України «Про

колективні договори і угоди” тощо.

Ефективність оплати праці залежить від мотивації працівників до продуктивної роботи. Таку роботу можна досягнути завдяки використанню виплат у вигляді доплат і надбавок, що поділяються на компенсаційні та стимулюючі.

Компенсаційні виплати повинні забезпечити відшкодування потенційних втрат (працездатності, продуктивного використання робочого часу, повноцінного використання професійно-кваліфікаційного потенціалу) працівників з незалежних від них причин.

Стимулюючі виплати мають на меті формувати спонукальні мотиви до праці, а також до вищої результативності праці.

Надбавки повинні служити компенсацією або стимулом, що постійно діють, бути відносно стійкими характеристиками професійно-кваліфікаційного рівня і ділових якостей працівників.

У зв'язку з розвитком речового фактора виробництва в епоху НТР преміювання за зростання якості продукції повинно удосконалюватися в напрямі посилення його взаємозв'язку з рівнем використання виробничого потенціалу підприємства. В такому випадку буде досягатися узгодження економічних інтересів найманих працівників і власників засобів виробництва щодо ефективного використання наявного обладнання з метою виробництва на ньому якнайбільше високоякісної продукції.

Політика в області індивідуального стимулювання праці повинна базуватися на оцінці рівня реалізації особистого потенціалу конкретного працівника, зайнятого на певному робочому місці, і сприяти появі у нього зацікавленості до повної реалізації своїх здібностей. При оцінці праці насамперед необхідно враховувати результативність праці трудівника, яка відображає рівень реалізації особистого потенціалу кожного працівника. Тому тариф має бути оцінкою як місця праці, так і якості праці конкретного трудівника і враховувати при цьому вимоги місця праці до працівника та результативність роботи. Для цього можна використати різні розміри тарифу для однойменних і близьких за складністю місць роботи. Тим самим можна наблизитися до індивідуалізації заробітної плати – тенденції, характерної для механізмів оцінки якості праці у країнах з ринковою економікою.

Необхідно посилювати диференціацію в оплаті різноякісної праці шляхом збільшення тарифного діапазону. Суттєвих змін потребує і механізм преміювання високоякісної праці в напрямі збільшення базового коефіцієнта якості праці при підвищенні якості продукції. Передчасним сьогодні є згорання механізму надбавок за суміщення професій. Розмір пенсій також повинен відображати рівень праці трудівника протягом всього трудового життя. В цілому треба чітко

дотримуватися шляху, що веде до посилення диференціації у стимулюванні різноякісної праці.

Література

1. Солодченко И. Надбавки и доплаты при суммированном учете рабочего времени. Бухгалтерия. 2006 № 31 (31 июля). С. 66-68.
2. Андрианова В. Экономика праці та соціально-трудові відношення. Навч. посібник. – Сімферополь: «Таврія», 2004 – 168 с.
3. Семко Л. Совершенствование оплаты труда на промышленных предприятиях. Підприємство, господарство і право. 2003 №4. С. 135-136.

Ліла Я., студ. гр. ЕК-06, Журило І.В., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет

КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ

Для забезпечення конкурентоспроможності на ринку нині вітчизняним підприємствам необхідно вирішувати проблему формування й утримання стійких конкурентних переваг на основі збалансування зовнішніх стратегічних можливостей із внутрішнім потенціалом підприємства. Особливої гостроти ця проблема набуває в умовах посилення інтенсивності конкуренції як на внутрішньому так і на зовнішніх ринках.

Останнім часом з'явилася велика кількість розробок, спрямована на вирішення даної проблеми. Проте, не зважаючи на значні досягнення в теорії і практиці управління конкурентоспроможністю підприємств, є ряд проблем, які залишаються предметом обговорень і дискусій учених-економістів. Зокрема наукові підходи, описані зарубіжними авторами, розроблено для фірм, які працюють в умовах вже сформованих ринкових відносин, що характеризуються досконалістю правової системи й стабільністю зовнішнього та внутрішнього середовищ. До українських реалій ці теорії, у більшості своїй, не адаптовано, а у вітчизняній науковій літературі все ще відсутній єдиний підхід щодо теоретичного та методологічного забезпечення питань управління конкурентними перевагами.

Метою наших досліджень є теоретичне осмислення сутності конкурентних переваг підприємства та визначення методичних аспектів управління ними.

Кожне підприємство, яке виходить на ринок з власною продукцією, намагається набути переваги над іншими підприємствами, тобто досягти високого рівня конкурентоспроможності. Конкурентоспроможність є поняттям відносним, а сама фірма, за

словами М. Портера, в рамках регіональної групи може бути визнана конкурентоспроможною, а в рамках світового ринку – ні [5].

Саме М. Портер, на наш погляд, є автором, який найбільше цитується в науковій літературі з проблем управління конкурентними перевагами. Аналізуючи різні підходи до пояснення природи конкурентоспроможності фірми, він дійшов висновку, що конкурентна перевага на будь-якому ринку залежить від наявності й ефективності використання ресурсів, що перебувають у розпорядженні фірми. [4].

У наукових джерелах [3, 4, 5, 7] *конкурентна перевага* визначається як ті характеристики й властивості товару, які створюють для фірми певну перевагу над своїми прямими конкурентами. Конкурентна перевага може бути зовнішньою і внутрішньою. Зовнішня базується на відмінних якостях товару, які утворюють цінність для покупця, внутрішня – на перевазі фірми щодо витрат виробництва, які менші ніж у конкурентів.

Ширше трактування даного поняття можна зустріти в [2]: *конкурентна перевага* – це ті характеристики, що створюють для організації, яка виробляє та/або реалізує даний продукт, визначену перевагу над її конкурентами. Характеристики можуть бути різними і належати як до самого товару (базової послуги) так і до додаткових послуг, що супроводжують базову, тобто до форм виробництва, збуту, продажів і т. д.

На нашу думку, не можна погодитися із тим, що виробництво, збут, продаж товарів є додатковими послугами. У ланцюжку цінностей ці види діяльності виступають як основні. До допоміжної діяльності належать: розвиток досліджень і розробок продукції, технологій і систем, управління людськими ресурсами, загальне керівництво. Й оскільки досконалість усіх видів діяльності (й основних і допоміжних) формує вагомий конкурентну перевагу підприємства, вважаємо більш правильним визначення, запропоноване в [1]:

Конкурентна перевага – це будь-яка ексклюзивна цінність, якою володіє підприємство, що забезпечує йому першість серед конкурентів. Конкурентні переваги утворюються унікальними активами, якими володіють підприємства, тими стратегічно важливими для даного бізнесу сферами діяльності, які утворюють ланцюжок цінностей підприємств і дозволяють перемагати у конкурентній боротьбі.

Існує багато способів досягнення конкурентної переваги: виробляти високоякісну продукцію, організувати відмінне обслуговування клієнтів, пропонувати нижчі, ніж у конкурентів, ціни, мати більш зручне географічне розташування, володіти власною технологією, забезпечувати розробку та впровадження нового продукту у більш короткий термін, мати добре відому торгівельну

марку і репутацію, забезпечувати покупцям додаткові цінності за прийнятними цінами. При цьому щоб досягти великих успіхів у створенні конкурентної переваги, компанія повинна пропонувати покупцям те, що вони вважають найбільш прийнятним для себе, – хороший товар за низькою ціною або товар кращої якості, але більш дорогий [8].

Р.А. Фатхутдінов розвиває підхід до розуміння конкурентної переваги крізь призму поняття «цінність», що вважає дещо особливим, тим, чим система володіє, прагне зберегти або мати у майбутньому. Звідси, конкурентна перевага, за його словами, – це будь-яка ексклюзивна цінність, якою володіє система і яка дає їй перевагу перед конкурентами [9].

Розглядаючи логіку сутності конкурентної переваги системи, викладену Р.А. Фатхутдіновим, а також запропоновану ним систему класифікації цінностей не можна не помітити розбіжностей його теорії з поглядами інших науковців, зокрема М. Портера, який підкреслює, що конкурентну перевагу не можна ототожнювати з потенційними можливостями компанії. На відміну від можливостей, – це факт, що фіксується в результаті реальних й очевидних переваг покупців. Саме тому в практиці бізнесу конкурентні переваги є головною метою й результатом господарської діяльності [6].

На протилегу такій думці, Р.А.Фатхутдінов вважає (і ми з ним згодні), що цінність – це не лише те особливе, чим система володіє (утримує в собі), а й те, що прагне зберегти або мати у майбутньому. Ось чому у своїй класифікаційній системі він виділяє реальні і віртуальні цінності. На нашу думку, більш вдало вони мали б називатися: реальними (фактичними) і потенційними (або стратегічними). Фактична конкурентна перевага може бути тільки реальною, на конкретному ринку. Потенційна перевага, а отже і потенційна конкурентоспроможність, прогнозується на першій стадії життєвого циклу об'єкту. До неї прагне система в результаті стратегічних дій. На цьому, власне, і побудована теорія стратегічного управління.

Для формування стратегії управління конкурентними перевагами та більш обґрунтованого підходу до проблем пошуку джерел їхнього формування, необхідно скласти уявлення про найбільш значущі класифікаційні ознаки переваг конкретного підприємства на ринку. У цьому питанні серед науковців також немає єдиного підходу. Вважаємо, що найбільш детальні класифікації, що охоплюють усю сукупність можливих конкурентних переваг, запропоновано у джерелах [4, 9]. Їхнє використання у практичній діяльності підприємств дозволить, на нашу думку, автоматизувати процес пошуку та вивчення конкурентних переваг.

Розумний підхід керівництва до проблем управління

конкурентними перевагами, дозволить не лише створити вагомий механізм ефективного стратегічного управління підприємства, а й досягти високого рівня його конкурентоспроможності.

Література

1. Балабанова Л.В., Холод В.В. Стратегічне маркетингове управління конкурентоспроможністю підприємств. Навчальний посібник. – К.: ВД “Професіонал”, 2006. – 448 с.
2. Василенко В.А., Ткаченко Т.І. Стратегічне управління. Навчальний посібник. – К.: ЦУЛ, 2003. – 396 с.
3. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. – 2-е изд, перераб. и доп. – М.: Гардарики, 2000. – 296 с.
4. Должанський І.З., Загорна Т.О. Конкурентоспроможність підприємства: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 384 с.
5. Портер Майкл Е. Конкуренция.: Пер. з англ. Уч. пособие. – М.: Издательский дом “Вильямс”, 2001. – 495 с.
6. Портер Майкл Е. Стратегія конкуренції.: Пер. з англ. – К.: Основи, 1998. – 390 с.
7. Сіваченко І.Ю., Козак Ю.Г., Єхануров Ю.І. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємств: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 456 с.
8. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов/ Пер. с англ. под ред. Л.Г.Зайцева, М.И.Соколовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с.
9. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. Учебник. – 2-е изд, перераб. и доп. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 544 с.

Лагно Д.О., студ. гр. ЕК-06 (наук. керівн.: Сисоліна Н.П., к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

ДОХІДНИЙ ПІДХІД В ОЦІНЦІ ВАРТІСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні трансформаційні процеси вимагають наукового розв’язання нових економічних завдань, що постали на часі. Серед них особливе місце належить управлінню вартістю підприємств. Звернення до цієї проблеми обумовлено актуальністю її впливу на підвищення ефективності господарювання.

Управління, орієнтоване на вартість, дозволяє врахувати інтереси зацікавлених в результатах діяльності підприємств осіб, забезпечити розвиток за рахунок припливу капіталу, об’єднати зусилля менеджерів на всіх внутрішньокорпоративних рівнях управління задля досягнення єдиного кінцевого результату.

Світовою науковою думкою розроблено комплекс теоретичних положень щодо кожного з підходів, які зводяться до термінології, принципів та методів оцінки підприємства. До сучасних вчених, що досліджують питання управління вартістю, належать Т. Коупленд, Т.

Коллер, Дж. Муррін; Керш Стівен Р.; К. Уолш [1; 2; 3] тощо. До найбільш відомих імен в економіці нерухомості належать Фридман Дж. та Ордуей Н., що узагальнили весь американський досвід використання методології оцінки нерухомості, що приносить дохід [4].

Незважаючи на різноплановість і глибину проведених досліджень, існує потреба більш детальної розробки теоретико-методологічних основ використання окремих підходів оцінки, зокрема, доходного, що і зумовило вибір дослідження, його актуальність і практичну значущість.

Метою дослідження є визначення методологічних основ щодо комплексної оцінки вартості підприємства доходним підходом.

На сьогодні існують історично сформовані теоретико-методологічні основи визначення вартості підприємства і методологія оцінки формуються на основі її поділу на дві частини: принципи та методи оцінки.

Принципи оцінки – покладені в основу методичних підходів основні правила оцінки майна, які відображають соціально-економічні фактори та закономірності формування вартості майна. Методи оцінки, в свою чергу, спосіб визначення вартості об'єкта оцінки, послідовність оціночних процедур якого дає змогу реалізувати певний методичний підхід [5].

Методи оцінки ринкової вартості залежно від чинників, узятих за основу для визначення вартості, поділяються на три групи: доходного, витратного і порівняльного підходів.

Доходний підхід, який є об'єктом дослідження, базується на врахуванні принципів найбільш ефективного використання та очікування, відповідно до яких вартість об'єкта оцінки визначається як поточна вартість очікуваних доходів від найбільш ефективного використання об'єкта оцінки, включаючи дохід від його можливого перепродажу. Принцип найбільш ефективного використання втілюється під час проведення оцінки підприємства шляхом здійснення під час прогнозування грошових потоків відповідно до припущення про раціональне розпорядження майном.

За допомогою доходного підходу визначаються: ринкова вартість – це вартість, за яку можливе відчуження об'єкта оцінки на ринку подібного майна на дату оцінки за угодою укладеною між покупцем та продавцем, за умови, що кожна із сторін діяла із знанням справи, розсудливо і без примусу; інвестиційна вартість – вартість, визначена з урахуванням конкретних умов, вимог та мети інвестування в об'єкт оцінки; ліквідаційна вартість – вартість, яка може бути отримана за умови продажу об'єкта оцінки у строк, що є значно коротшим від строку експозиції подібного майна, протягом якого воно може бути продане за ціною, яка дорівнює ринковій вартості; вартість ліквідації – вартість, яку очікується отримати за об'єкт оцінки, що вичерпав корисність відповідно до своїх первісних функцій.

Але, як правило, доходний підхід (табл. 1) є основним для оцінки ринкової вартості діючих підприємств, які і після перепродажу новим власникам останніми не плануються закрити (ліквідувати).

Таблиця 1

Основні методи доходного підходу

Метод прямої капіталізації доходу
 Розрахунок вартості підприємства (ВП) шляхом прямої капіталізації є наступним:

$$ВП = \frac{\sum \Pi_i}{k_{кан}}$$

де $\sum \Pi_i$ – величина грошового потоку, який отримано за останній звітний період або очікуваний в перший постпрогнозний період;
 $k_{кан}$ – коефіцієнт капіталізації

Метод непрямої капіталізації доходу
 Прогнозовані грошові потоки, у тому числі вартість реверсії (вартість об'єкта оцінки, яка прогнозується на період, що настає за прогнозним), підлягають дисконтуванню із застосуванням ставки дисконту для отримання їх поточної вартості.

$$ВП = \sum_{i=1}^n \frac{\Pi_i}{(1+r)^i} + B_{реверсії}$$

де r – ставка дисконту;
 n – кількість років прогнозного періоду.

Вибір методів оцінки при цьому залежить від наявності інформації щодо очікуваних (прогнозованих) доходів від використання об'єкта оцінки, стабільності їх отримання, мети оцінки, а також виду вартості, що підлягає визначенню.

Ставка капіталізації та ставка дисконту визначаються шляхом аналізу інформації про доходи від використання подібного майна та його ринкові ціни або шляхом порівняльного аналізу доходності інвестування в альтернативні об'єкти (депозити, цінні папери, майно тощо).

Обґрунтування вибору оціночної процедури та розрахунок ставки капіталізації або ставки дисконту зазначаються у звіті про оцінку майна.

Розрахунок грошового потоку ґрунтується на результатах аналізу показників фінансово-господарської діяльності підприємства, ЦМК якого оцінюється, за період, що передує даті оцінки, та прогнозний період.

Основним методом розрахунку ставки дисконту для власного капіталу є метод кумулятивної побудови, який враховує додаткові ризики інвестування в оцінюваний ЦМК порівняно з інвестуванням в альтернативні об'єкти, що характеризується мінімальним ризиком.

Таким чином, порівняння визначеної вартості підприємства на основі вищерозглянутої методології доходного підходу з досягнутими фінансовими цілями може дозволити оцінити роботу менеджерів всіх рівнів.

Отже, за результатами аналізу наукових досліджень і досвіду господарювання виявлено, що проблематика управління вартістю підприємств є актуальною і потребує подальших наукових розробок та обґрунтування методичних і прикладних рекомендацій з підвищення

його ефективності. Перспективним є розгляд методологічних аспектів визначення вартості підприємства з врахуванням впливу інвестиційно-інноваційних проєктів, що планується впроваджувати в межах бізнесу, який є об'єктом оцінки.

Література

1. Коупленд Том, Коллер Тим, Муррін Джек. Стоимость компании: оценка и управление. – 2-е изд., стер./ Пер. с англ. – М.: ЗАО “Олимп-Бизнес”, 2002. – 576 с.
2. Керш Стівен Р. Дорожня карта бізнес-інвестора: Як підвищити вартість компанії за рахунок ефективних інвестицій. Керівництво менеджера / Пер. з англ.; За наук. ред. С.Є Козлова. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2006. – 240 с.
3. Уолш К. Ключевые показатели менеджмента: Как анализировать, сравнивать и контролировать данные, определяющие стоимость компании: Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Дело, 2001. – 360 с.
4. Фридман Дж., Ордуэй Ник. Анализ и оценка приносящей доход недвижимости. Пер. с англ. – М.: Дело, 1997. – 480 с.
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного стандарту N 1 “Загальні засади оцінки майна і майнових прав” від 10 вересня 2003 р. N 1440.

Левандовський Є., студ. гр. ЕП-07-2 (наук. керівн.: Сисоліна Н.П., к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

На сьогоднішній день вектор напрямку розвитку світового суспільства напрямлений в бік, де інформація набуває ролі найціннішого активу будь-якої компанії. Причому в даному випадку йдеться не про звичайні відомості, які допомагають керівництву приймати рішення, а про налагоджену систему, яка безперервно діє на підприємстві. Сьогодні інформація є найважливішим ресурсом і об'єктом управління; для її збирання, обробки, аналізу, оцінки доцільно застосувати систему маркетингової інформації.

Метою статті є аналіз сучасних тенденцій інформаційного забезпечення маркетингової діяльності на підприємстві та визначення найбільш ефективного підходу.

Маркетингова інформаційна система є безперервно діючою системою, що включає набір процедур і методів для регулярного збирання, аналізу та інтерпретації інформації з різних джерел і забезпечує інтегрування, підтримку й передачу менеджерам інформації у формі, придатній для прийняття рішень.

Одним з найважливіших елементів маркетингової системи є маркетингові дослідження. Маркетингові дослідження надають

можливість багатьом компаніям досягати успіху, підвищувати конкурентоздатність та максимізувати прибутки через надання такої важливої інформації як: величина та оптимальне співвідношення попиту та пропозиції, виявлення незайнятих ринкових ніш, вимірюванням рівня задоволеності споживачів, аналіз конкурентоспроможності продукції фірми, цю та іншу інформацію використовують для прийняття рішень по плануванню ефективних кампаній просування.

В сучасній літературі залежно від використовуваної інформації, способів її отримання, техніки проведення та кінцевих результатів представлені такі види маркетингових досліджень: *Кабінетні дослідження* – використовуються офіційні друковані джерела інформації. Кабінетні дослідження дають загальні уявлення про стан економіки, кон'юнктуру ринку, тенденції й розвиток ринків тощо. Кабінетні дослідження досить дешеві. *Польові дослідження* – використовують особисті контакти, первинну інформацію, методи економічного аналізу. Дозволяють швидко ознайомитися з конкретними вимогами ринку, методами збуту, поведінкою споживачів. Польові дослідження найскладніші та дорогі. *Пілотні дослідження (пробний маркетинг)* - використовуються як метод прогнозування збуту нових товарів, виходу на нові ринки або використання нових каналів збуту, тобто метод випробування нових елементів комплексу маркетингу фірми. *Панельні дослідження* – МД, що проводяться регулярно в одній групі споживачів [1].

Із розвитком інформаційних технологій та поширенням Інтернету економіки, ринки та поведінка споживачів зазнають значних змін, а разом з ними і маркетингові дослідження: збільшуються обсяги досліджень, підвищуються їх стандарти якості. Найзначніша зміна стосується методів та методологічних підходів. Згідно із даними міжнародних гравців цього ринку, використання методів онлайн досліджень стрімко зростає останнім часом і має найбільший потенціал для подальшого розвитку у порівнянні із традиційними методами досліджень (Forrester Research) (таблиця 1).

Таблиця 1
Сучасні тенденції напрямів досліджень.[3]

Еволюція досліджень	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	Тенденція
Онлайн дослідження	11%	20%	40%	49%	↑↑↑
Face-to-face	31%	21%	15%	10%	↓↓
Поштові дослідження	34%	37%	39%	22%	=
SAT(інтерв'ю телефоном)	24%	22%	20%	19%	↓

При цьому надто мало уваги приділяється дослідженню можливостей, умов та особливостей онлайн досліджень в країнах із

низьким рівнем проникнення Інтернет, включаючи Україну. Ринок маркетингових досліджень зростає високими темпами щороку, але його структура та підходи у більшості своїй залишаються традиційними, витратними та недостатньо ефективними. Цей факт підштовхує до того, що онлайн підходи стануть мейнстрімом на ринку в найближчі роки.

Багато скептиків заперечують можливість використання онлайн підходів в дослідженнях в Україні через те, що більша частина населення не користується Інтернетом. Подивимося на статистику Інтернет-користування в Україні яку повідомила компанія Gemius із посиланням на результати проведеного дослідження:

Згідно з даними дослідження кількість українських користувачів мережею інтернет (аудиторія 14+) за 2010 рік зросла на три мільйони, або 29%, — до 11,3 мільйона осіб у грудні, 88% всіх користувачів використовують Мережу щодня, 10% - кілька разів на тиждень, 1% — один раз на тиждень і 1% - кілька разів на місяць. Майже 90% онлайн-аудиторії, мають доступ до інтернету вдома, 40% - на роботі, 12,6% — у друзів або родичів, 7,7% - у місцях навчання, 7,3% - користуються інтернет-кафе та клубами. У м. Києві та області як і раніше зосереджена велика частина інтернет-користувачів країни — 44%, у східному регіоні — 24%, південному — 16%, західному — 9%, центральному — 5%, північному — 2%. У містах з населенням понад 500 тисяч жителів проживає 59% інтернет-аудиторії. Ще 16% припадає на міста з населенням від 100 тисяч до 500 тисяч жителів, 17% — на міста з населенням до 100 тисяч жителів і 9% — на села [2].

Найбільшою віковою групою серед користувачів мережі є молодь у віці від 14 до 24 років — 36%. У віці від 25 до 34 років 29% аудиторії, від 35 до 44 років — 19%, від 45 до 54 років — 12%, старше 55-річного віку лише 4% аудиторії. Чоловіків в інтернеті дещо більше, ніж жінок — 51%. Чверть учасників дослідження повідомили про себе як про кваліфікованих робітників, 24% - школярі та студенти, 10% аудиторії — офісні співробітники, 9% — топ-менеджмент, 5% — робітники, по 4% припадає на безробітних та домогосподарок, 2% — на пенсіонерів [2].

При цьому профіль Інтернет-користувачів є найбільш цікавим з точки зору маркетингових досліджень: люди молодшого та середнього віку (які вже майже не користуються стаціонарним телефоном, а замість звичайної пошти використовують електронну або соціальні мережі); високий дохід; високо освічені; великі населені пункти. Це аудиторія найбільш активних споживачів товарів та послуг найбільших рекламодавців та виробників: комп'ютерної та побутової техніки, автомобілів, мобільних телефонів тощо. Цей факт додає ще однієї переваги використання Інтернет-опитувань як методу маркетингових досліджень.

Одним із методів онлайн опитування громадської думки є використання онлайн панелей – респондентів, що зареєстровані в спеціальній базі даних, залишають там свої соціально-демографічні дані та добровільно беруть участь в Інтернет-опитуваннях. Переваги, що надає контактування респондентів, зареєстрованих в панелі: попередня реєстрація респондентів: немає необхідності щоразу дізнаватись про соціально-демографічні характеристики, все опитування може бути присвячене безпосередній тематиці дослідження: можливість задавати критерії відбору учасників панелей для кожного опитування – цільові опитування; респонденти зацікавлені брати участь в опитуваннях; відстеження трендів (моніторинг однієї й тієї ж групи респондентів); можливість опитування вузьких цільових груп.

Переваги від використання онлайн анкет: доступ до найбільш активної споживацької аудиторії, що дає усе менше відгуків за допомогою традиційних методів дослідження (пошта, телефон); мінімальна кількість посередників між клієнтом і респондентом; можливість одночасного опитування великої кількості респондентів; опитування на особисті тематики; самостійний вибір часу й місця заповнення анкет респондентом; автоматичне відстеження некоректно заповнених питань: мінімізація помилок в анкетах; візуалізація, гнучкість, інтерактивність анкет: різні типи запитань, фільтрація, перегляд зображень, аудіо- і відеофайлів; автоматизація процесу дослідження: формування вибірки, розсилання запрошень, збір даних, контроль над несумлінно заповненими анкетами; немає необхідності у введенні й попередній обробці даних; відстеження процесу дослідження в режимі реального часу; висока швидкість проведення опитування (збір даних займає до 5 днів).

Головні переваги для замовника дослідження, що впливають із наведених вище характеристик, можна викласти наступним чином: високий відсоток відгуків, якісні дані, мінімум часу, мінімум витрат.

Отже, онлайн опитування постають, як прогресивний та високопотенційний підхід до досліджень поведінки споживача, хоча вони мають певні неминучі обмеження на сучасному українському ринку. Переваги цього підходу, такі як оптимізація процесу збору даних, широкі можливості для створення анкет та можливості швидкого охоплення великих цільових груп є затребуваними українським ринком вже зараз. У той же час деякі обмеження онлайн опитувань, пов'язані з репрезентативністю даних, залишаються обмежуючим фактором для нашої країни через низький рівень проникнення Інтернету. За цих умов проведення широкомасштабних досліджень, репрезентативних для території всієї країни є практично неможливими за допомогою Інтернет, тим не менш дослідження певних цільових груп із комерційними цілями, такі як тестування

рекламних кампаній, упаковки продуктів, сприйняття бренду та багато інших є можливими і високоефективними. Користування Інтернетом в Україні збільшується надзвичайно високими темпами, що означає подальше успішне розповсюдження онлайн опитувань як сучасного дослідницького методу.

Література

1. Н.В. Бутенко «Основи маркетингу» Навчальний посібник. К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2004.
2. Дослідження українського ринку доступу до Інтернет для фізичних осіб. Gemius. Вибірка: щомісячно (січень 2010 – грудень 2010) 317 сайтів 59,07 тисячі користувачів
3. «Global Market Research Report» від KPMG, Esomar Research World Magazine, січень 2007

Ляшенко М., студ. гр. ЕП-08-1
Кіровоградський національний технічний університет

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ТА РОЗВИТОК В УКРАЇНІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Тема інноваційної діяльності підприємства завжди привертала до себе увагу, особливо в складні часи економічної кризи. Підвищення конкурентоспроможності і якості продукції завжди входили до складу головних завдань діяльності підприємства, тим паче у період певного зниження рівня НТП в Україні, що мав би бути визначальним фактором підвищення інноваційної активності підприємств.

Закон України "Про інноваційну діяльність" визначає *інновації* як новостворені і вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукцію або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і соціальної сфери; а *інноваційну діяльність* - як діяльність, що спрямована на вирішення і комерціалізацію результатів наукових розробок та досліджень і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів та послуг [1].

Суб'єктами інноваційної діяльності можуть бути фізичні і юридичні особи України, фізичні і юридичні особи іноземних держав, особи без громадянства, об'єднання цих осіб, які проводять в Україні інноваційну діяльність і (або) залучають майнові та інтелектуальні цінності, вкладають власні чи запозичені кошти в реалізацію в Україні інноваційних проєктів.

Основним суб'єктом інноваційної діяльності є *інноваційне*

підприємство - це підприємство (об'єднання підприємств) будь-якої форми власності, якщо більше ніж 70% обсягу його продукції (у грошовому вимірі) за звітний податковий період є інноваційні продукти або інноваційна продукція. Інноваційне підприємство може функціонувати у вигляді технополісу, технопарку, інноваційного центру, бізнес-інкубатора тощо [4].

Метою розвитку підприємств є визначення сутності поняття інноваційна діяльність підприємства і для чого вона потрібна, а також визначення основних компонентів, які безпосередньо впливають на розвиток інноваційної діяльності. Тлумачення інноваційної діяльності, з точки зору керівників підприємств, вимагає також виокремлення найбільш загальних факторів і пояснення їх впливу. Ознайомлення із працями науковців та позицією керівників підприємств дозволяє стверджувати, що загальноприйнятого визначення поняття "*інноваційний розвиток підприємства*" не існує. У більшості випадків його ототожнюють із техніко-технологічним станом підприємства, рідко - з інноваційним потенціалом інновації тощо. Існують багато питань, пов'язаних з дослідженням саме факторів інноваційного розвитку підприємств, які потребують поглибленого дослідження. [2]

Наукова література не дає єдиного визначення «інноваційного розвитку підприємства». Часто його порівнюють з безупинним пошуком і використанням нових сфер реалізації потенціалу підприємства в змінних умовах зовнішнього середовища у рамках обраної місії і прийнятої мотивації діяльності, пов'язаний з переорієнтацією існуючих і формуванням нових ринків збуту.

Активними учасниками інноваційної діяльності є *венчурні (ризикові) компанії* - це підприємства, діяльність яких спрямована на наукові дослідження, впровадження нововведень та фінансування інноваційних проектів. Діяльність венчурних компаній пов'язана з дуже високим ступенем ризику, але таке підприємство має значні переваги:

- можливість вільної науково-технічної творчості;
- наявність стійкого положення на інвестиційному ринку;
- можливість швидкого збагачення. Такі компанії сплачують по своїх акціях достатньо високі дивіденди;
- можливість швидкої переорієнтації на інші напрямки дослідницької діяльності;
- вузька спеціалізація, конкуренція фінансових та матеріальних ресурсів на обраному напрямку досліджень. [4]

Відомо, що рівень розвитку країни залежить від рівня розвитку інноваційної діяльності та інвестицій у галузь, тому впровадження інновацій є головним чинником успіху підприємства, який впливає і на рівень розвитку країни загалом [3].

Вивчення теоретичних джерел інформації дає змогу виділити групи

факторів інноваційного розвитку, а також проаналізувати вплив кожного з них.

Виходячи з фінансового аналізу сьогодення, можна говорити про фінансовий фактор, як такий, що набуває особливого значення. Інноваційні підприємства, поряд з удосконаленням продукції повинні звертати увагу на пошук шляхів мінімізації витрат та ресурсозбереження.

Фінансовий фактор передбачає рух грошових коштів у формі інвестицій. Так ключовим принципом інвестиційної політики стає поєднання інвестицій з інноваціями (інвестиції ефективно реалізуються лише за умов впровадження науково-технічних досягнень, водночас інноваційний розвиток вимагає масштабної інвестиційної підтримки).

Вплив інформаційного чинника є очевидним, оскільки він є основою як для підвищення потенціалу підприємства, так і базою для інших чинників: техніка та технологія, менеджмент та екологія та інші.

Головним завданням техніко-технологічного чинника є використання та впровадження технології, критеріями яких є економічність та низка матеріалоемність, що призводить до підвищення конкурентоспроможності та зниження витрат власного виробництва. [3]

Щодо обмеженості ресурсів, то це вже є сферою впливу екологічного фактора, що обумовлює вибір раціональної програми ресурсокористування, а також окреслення впливів технічних нововведень на навколишнє довкілля.

Питому вагу в інноваційній діяльності підприємства відіграє законодавчий чинник, що являє собою сукупність нормативних актів, що регламентують діяльність кожного підприємства. [2]

Отже, підприємство, що здійснює інноваційну діяльність, значно відрізняється від інших підприємств за якістю та меншими витратами на власну продукцію, цим самим здійснюючи вплив на технологічні та ринкові умови і вищий рівень конкурентоспроможності. Саме тому необхідно чітко визначити фактори, які впливають на інноваційний розвиток підприємства. За умов нестабільної економічної ситуації в Україні таким підприємствам необхідно приділяти увагу саме тим чинникам, які можуть надати додаткові переваги для розвитку їх бізнесу.

Розвиток інноваційного підприємства може забезпечити досить ефективне функціонування усіх факторів. Таке можливо лише за умови вибору правильної комбінації цих факторів та найбільш ефективних методів та інструментів управління такими чинниками.

Основні чинники розвитку інновації – це високі технології (нанотехнології), нова техніка, нова організація праці і виробництва, можливість забезпечити високі показники економічного росту, забезпеченість стійкості мікро- і макросистеми, що дає змогу вирішити важливі економічні, екологічні та соціальні проблеми.

В Україні, практично не створені умови для ефективного здійснення інноваційної діяльності. Перешкоди фінансового, політичного, правового характеру постають на шляху масової реалізації інновацій. А саме процеси створення нових інноваційних структур, які здатні реалізовувати цілком комерційні проекти, мають стихійний характер.

У 2006 р. інноваційною діяльністю у промисловості займалося 981 підприємство, тоді як у 2004 р. - 1120, а у 2003 р. - 1506. У 2005 р. кожне друге підприємство витрачало кошти на продуктові інновації, 44,6% - на процесні інновації [5].

Отже, в 2006 р. інноваційною діяльністю у промисловості займалося 981 підприємство або майже кожне десяте обстежене промислове підприємство. Саме тому серед регіонів більшою за середню частку інноваційно активних підприємств була у Дніпропетровській, Чернівецькій, Житомирській, Кіровоградській, Одеській, Івано-Франківській, Херсонській, Харківській областях та м. Києві [5].

Інноваційна діяльність промислових підприємств сприяла розширенню асортименту продукції, створенню нових ринків збуту в Україні, збереженню і розширенню традиційних ринків збуту, забезпечення відповідності сучасним правилам і стандартам, зростанню виробничих потужностей, поліпшенню умов праці.

Література

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 року №40-IV // zakon1.rada.gov.ua.
2. Амоша О.І. Інноваційний шлях розвитку України: проблеми та рішення // Економіст. - 2005. - №6.
3. Осецький В.Л. Інвестиції та інновації: проблеми теорії і практики.- К.: ІАЕ НАНУ, 2003. - 412 с.
4. Янковська О.І. Економічна сутність інновацій/ О.І. Янковська// Економіка. Управління. Інновації. Електронне наукове фахове видання. – 2009. – №1.
5. <http://www.ukrstat.gov.ua> (Державний комітет статистики України)

Матлай В.І., студ. гр. ОА-10Т
Кіровоградський національний технічний університет

ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Тенденції розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві, зокрема низький рівень виконання положень колективних договорів, погіршує соціальне становище працівників підприємства та певною мірою зменшує їх впевненість у майбутньому. Контроль виконання положень колективного договору полягає у виявленні відхилень у

виконанні зобов'язань керівництва підприємства від задекларованих у самому колективному договорі. Крім того результати такої перевірки повинні бути спрямовані на оцінку умов соціального середовища підприємства.

В цілому такий контроль повинен сприяти цивілізованому діалогу між сторонами соціального партнерства на локальному (виробничому) рівні і повинен стати невід'ємною частиною механізму контролю соціально-трудових відносин в державі, що означає обов'язковість поєднання зовнішнього і внутрішнього контролю виконання положень колективного договору для забезпечення дотримання законодавства про працю. Все це сприятиме посиленню соціального захисту працюючих та поліпшенню соціально-економічного становища найманих працівників та їх сімей.

В сучасних умовах актуальним стає питання адаптації методів контролю соціально-економічних процесів до його цілей, а також використання результатів контролю для цілей управління. Незадовільне становище найманого працівника та низький рівень його соціальної захищеності вимагає соціальної направленості завдань контролю, серед яких, перш за все, виявлення та усунення фактів порушень прав працівників в процесі використання підприємствами у своїй діяльності найманої праці.

Організацію та методику господарського контролю розрахунків з працівниками підприємства розглядали М. Г. Белов, М.Т.Білуха, Ф.Ф.Бутинець, В.І.Венедиктова, С.К.Єгорова, В.Б.Єрмолинський, С.І.Філіпенко, Л.М.Крамаровський, Ю.Я.Литвин, Ф.К.Маркевич, І.С.Мацкевічюс, В.І.Лакіс, В.Митрофанов, Ю.Г.Одегов, Т.В.Ніконова, В.Павлюк, П.А.Парфаньяк, В.А.Полторадня, С.А.Стуков, В.П.Суйц, Б.Ф.Усач, М.С.Шидловська, М.Я.Штейман та інші.

Ефективність і дієвість колективного договору залежить від організації контролю за ходом його виконання і передбаченої відповідальності сторін за невиконання або неналежне виконання своїх зобов'язань. Законодавство України зобов'язує сторони, які уклали колективний договір, щорічно, в строки, обумовлені в ньому, звітувати перед трудовим колективом про виконання колективного договору. Для цього створюються комісії з метою проведення перевірок за всіма пунктами колективного договору. результати відображаються в акті перевірки - офіційному документі, з яким комісія звітує перед сторонами, що уклали колективний договір. за результатами перевірки розробляються заходи з метою усунення виявлених порушень. Одночасно акт є підставою для притягнення до відповідальності винних осіб. Закон «Про колективні договори і угоди» передбачає юридичну відповідальність за невиконання зобов'язань. Така відповідальність носить в основному

адміністративно-правовий характер у вигляді штрафів.

Найбільш поширеним видом юридичної відповідальності в таких випадках є дисциплінарна відповідальність. Вона настає за порушення таких зобов'язань, які є одночасно службовими обов'язками посадових осіб. Заходи дисциплінарного впливу: оголошення догани, звільнення (залежно від характеру порушення і його наслідків).

Матеріальна відповідальність зобов'язує винного працівника до відшкодування заподіяної ним шкоди. в окремих випадках до винних осіб може застосовуватись кримінальна відповідальність.

Крім юридичної, може застосовуватись громадська відповідальність – громадська догана, громадський осуд, звільнення винного працівника.

Враховуючи те, що колективний договір є формою соціального партнерства, можна зробити висновок, що контроль виконання положень колективного договору повинен забезпечувати дотримання основних принципів соціального партнерства: - рівність сторін соціального партнерства.

Контроль виконання колективного договору обумовлюється необхідністю перевірки дотримання керівництвом взятих на себе зобов'язань перед трудовим колективом і при цьому, інформаційне забезпечення такого контролю також є одним із зобов'язань керівництва. Контроль виконання положень колективного договору повинен бути спрямованим на оцінку оптимальності положень, закріплених у колективному договорі, та їх відповідності фінансовим можливостям підприємства. Низький рівень соціального захисту найманих працівників, а відповідно, і їх сімей, свідчить про низький рівень контролю за станом соціально-трудова відносин на підприємствах. Оскільки на локальному (виробничому) рівні надання соціальних гарантій регулюється колективним договором підприємства, контроль його виконання (як самими сторонами, так і на рівні держави) набуває стратегічного значення для нашої країни. Це вимагає соціального спрямування завдань контролю, серед яких, перш за все, захист працівників від порушень їх прав в процесі здійснення соціально-трудова відносин.

Мешанкіна К.Р., студ. гр. ОА-10Т
Кіровоградський національний технічний університет

ТАРИФНА СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАПРЯМИ ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Тарифне нормування оплати праці як складова організації заробітної плати здійснюється за допомогою тарифної системи. Вона являє собою сукупність фіксованих норм оплати за роботу в межах

норм праці (трудових обов'язків) а також норм оплати праці за роботу понад норму праці.

Тарифна система використовується для диференціації розмірів заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, відповідальності, умов праці (тобто її шкідливості, складності, інтенсивності тощо) її кількості та результатів. За допомогою тарифної системи устанавлюються співвідношення між низько- і високооплачуваними робочими місцями.

Тарифна система відображає поділ працівників за професіями, спеціальностями і кваліфікацією.

Професія характеризує вид трудової діяльності працівника відповідно до одержаної ним підготовки, придбаних теоретичних знань і практичних навичок (наприклад, токар, слюсар, шахтар).

Спеціальність відображає внутрішньо професійний поділ праці. Це поняття вужче порівняно з поняттям " професія " (наприклад, токар-карусельник, слюсар-водопровідник). Отже, спеціальність потребує поглиблених знань і надання практичних навичок з вужчого кола робіт.

Кваліфікація – сукупність виробничих знань, умінь, певних практичних навичок. Вона виражає ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності.

Тарифна система є основою для устанавлення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників.

У зв'язку з тим, що норми затрат праці устанавлюються нормуванням, тарифна система є сполучною ланкою між нормуванням та системами заробітної плати [1].

У сучасних економічних умовах підприємства, реалізуючи свої права самостійності в розробленні умов оплати праці, поступово відмовляються (повністю або частково) від використання загальнодержавних підходів до оплати і переходять до розроблення автономних тарифних систем та інших умов оплати праці, орієнтованих на специфіку конкретних підприємств та їхні економічні можливості, дотримуючись державних гарантій і вимог генеральної, галузевої і регіональної тарифних угод згідно з чинним законодавством.

Організація оплати праці відповідно до внутрішньо фірмової тарифної системи може здійснюватись:

- на основі розділених умов тарифної оплати для робітників, з одного боку, і керівників, фахівців, службовців, з іншого;
- на основі єдиного підходу до тарифікації всіх працівників за внутрішньо фірмовою тарифною сіткою.

Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка. Тарифна

ставка визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи. Важливою проблемою є встановлення таких розмірів тарифних ставок, які б гарантували безперервне відновлення й підтримування фізичних сил і розумових здібностей людини, а також забезпечення постійного відновлення й підвищення її трудової кваліфікації, зростання загальноосвітнього і професійного рівня працівників.

Тарифна система є основою регулювання професійно-кваліфікаційного поділу та руху робочої сили, стрижнем централізованого регулювання рівня заробітної плати різних категорій і груп працівників, ядром професійно-кваліфікаційної диференціації в оплаті праці. Тарифна сітка як важливий елемент тарифної системи слугує для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності. Вона містить певну кількість розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів. Тарифний розряд відображає рівень кваліфікації робітника, тобто у робітника вищої кваліфікації – вищий розряд тарифної сітки. Тарифні коефіцієнти показують, у скільки разів оплата праці кожного розряду кваліфікованих робітників вища від оплати праці робітника 1-го розряду[2].

В останні роки на підприємствах як матеріального, так і нематеріального виробництва замість відокремленого формування тарифних ставок робітників і схем посадових окладів службовців успішно застосовуються єдині тарифні сітки (ЄТС), що містять тарифні коефіцієнти для всіх категорій персоналу. Перевага ЄТС полягає в тому, що вони побудовані на єдиній методичній основі, а тому забезпечують єдиний підхід до оцінки відмінностей у праці всіх працівників. Одним з основних напрямів удосконалення тарифного регулювання заробітної плати на підприємствах України в наш час є запровадження єдиної гнучкої тарифної системи (ЄГТС). Вона поєднує переваги тарифного регулювання і індивідуального підходу до встановлення розміру заробітної плати на основі оцінки індивідуальних результатів праці та професійно-ділових якостей працівників. Індивідуалізація забезпечується встановленням "вилки" тарифних ставок (окладів) за кожним розрядом.

Основними принципами побудови єдиної тарифної сітки є:

- охоплення єдиною тарифною шкалою всіх працівників підприємств, організацій;

- групування професій і посад за ознакою спільності виконуваних робіт (тобто в одну групу виокремлені (спільні для підприємств усіх галузей) посади технічних виконавців, професіоналів, фахівців, професіоналів, фахівців, які специфічні для підприємств різних галузей; посади керівників підрозділів з адміністративно - державними функціями, які спільні для підприємств усіх галузей; посади керівників підприємств та їхніх структурних підрозділів, підприємств

різних галузей);

– усі роботи різняться ступенем складності, що здійснюється через віднесення професій і посад до певного розряду за оплатою;

– вихідна тарифна ставка відповідає мінімальній заробітній платі.

Найбільше поширена на підприємствах єдина тарифна сітка з наростанням тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду в однаковому розмірі – 11%.

Отже, основою організації оплати праці є тарифна система, що являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці.

Література

1. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. -300с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. - К.: Знання, 2006.- 559с.

Микитюк Т.В., студ. гр. ФК-08-4

Кіровоградський національний технічний університет

РОЗВИТОК МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА В УКРАЇНІ

Малий бізнес є невід'ємним елементом конкурентного механізму. Він дає ринковій економіці гнучкість, мобілізує виробничі і фінансові ресурси населення, здійснює структурну перебудову економіки, забезпечує насичення ринку споживчими товарами та послугами, вирішує проблему зайнятості населення.

Саме малі підприємства забезпечують розвиток економічної системи країни та наближають її до споживачів шляхом надання громадянам країни робочих місць, створення реальних джерел їх доходів, забезпечення виробництва товарів, виконання робіт і надання послуг для населення за доступними цінами та збільшують дохідну частину бюджетів різних рівнів.

За останні роки в Україні прийнято закони, які відповідають міжнародним стандартам регулювання підприємницької діяльності. Так, 27 січня 2010 року відбулося розширене засідання Уряду, на якому було ухвалено 25 рішень щодо розвитку малого та середнього бізнесу в Україні. Цього дня було схвалено десять законопроектів, серед яких слід зазначити проект Закону України “Про внесення змін до Закону України “Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”. Згідно цього проекту планується зменшення кількості контролюючих органів, запроваджуючи норму про здійснення функцій державного контролю тільки одним органом у складі

центрального органу виконавчої влади. До того ж даним законопроектом закріплюється термін усунення порушень підприємцем - 30 днів.

Проект Закону «Про спрощену систему оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого підприємництва», що розроблявся разом з підприємницькими колами (Радою підприємців при Кабінеті Міністрів України) і відповідними державними органами (Держпідприємництво України) закріплює спрощену систему на законодавчому рівні та встановлює чіткі правила її впровадження для 1 мільйона 137 тисяч підприємців. Новинкою цього проекту стало отримання свідоцтва без обмеженого терміну дії та вирішення питання про сплату страхових внесків.

Законопроектом «Про внесення змін до Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» відміняється приблизно 30 видів ліцензій, ще близько 20 видів постають у новій, скороченій редакції, що в свою чергу заперечує розширення ліцензування за рахунок будь-яких видів робіт, послуг або операцій.

Але все це, на жаль, не свідчить про відсутність проблем та негараздів в українському малому та середньому бізнесі. Численні дослідження свідчать, що в Україні надто складна регуляторна база та нечіткі закони, обтяжлива система податків і відсутні дієві механізми вирішення бізнес-конфліктів. Подібні проблеми притаманні більшості пострадянських країн. Жорстка конкуренція, нестача стартового та обігового капіталу, підвищена чутливість до зовнішніх факторів можуть обернутись крахом для будь-якої фірми. Тому згубним для малого підприємництва є відсутність знань і досвіду в галузі фінансів, права, недостатня компетентність в управлінні фірмою. Незважаючи на ту велику роль, яка відводиться малому і середньому бізнесу, розвиток підприємництва в Україні не відповідає вимогам часу.

За 18 років існування незалежної України малий та середній бізнес так і не став основним джерелом надходжень до держаного бюджету, що має місце у більшості розвинених країн світу (так наприклад, у Європі 80% надходжень до бюджету приносить саме малий та середній бізнес). По-друге, малий та середній бізнес не є реальною впливовою силою у державі.

Для порівняння, в Європі на сьогоднішній день зареєстровано близько 25 мільйонів підприємств малого та середнього бізнесу (тобто 99% всіх існуючих європейських фірм), 97% населення зайнято саме в цій сфері, 55% нових робочих місць забезпечуються малим і середнім бізнесом, що в свою чергу впливає на стабільність ринку праці.

Вирішення завдання підтримки малого бізнесу має зосереджуватись на таких основних напрямках: створення відповідної нормативно-правової бази; вирішення питань щодо організаційного забезпечення малого підприємництва; створити спеціалізовану банківську установу

або установи з кредитування малого підприємництва; забезпечити надання малим підприємствам, що підпадають під державні цільові програми підтримки малого підприємництва, державних гарантій, у тому числі у вигляді високо ліквідних державних боргових зобов'язань; організувати інформаційне, консультативне та кадрове забезпечення, насамперед: розробити методику прогнозування розвитку малого підприємництва; створити мережу інформаційно-аналітичних центрів малого підприємництва; проводити необхідну пропагандистську роботу, спрямовану на формування сприятливої громадської думки щодо підприємницької діяльності; організувати підготовку та перепідготовку кадрів через систему бізнес-центрів, інкубаторів та технопарків; запровадити в учбові програми навчальних закладів основи підприємницької діяльності та організації малого підприємництва [3].

Але все ж таки, першочерговими кроками на шляху розвитку та стабілізації українського малого та середнього бізнесу мають стати: надійний захист приватної та інтелектуальної власності, встановлення відповідальності для посадових осіб державних органів влади за їх неправомірні дії, спрямовані на негативний вплив на бізнес, запровадження приватних пенсійних фондів на противагу державного. Здійснення цих заходів призведе не лише до покращення становища та розвитку малого та середнього бізнесу в Україні, а й стане невід'ємною часткою антикризової політики, що забезпечить Україні швидкий, дієвий та позитивний результат в усіх сферах економіки.

Література

1. Гордієнко Є.С., Гордієнко А.О., Сидоренко І.М. Державна підтримка розвитку малого бізнесу. – Д.: ДНУЕТ. – 2008р.
2. Долгоруков Ю., Кусман О. Про розвиток малого підприємництва // Економіка України. – 2007. – №1.
3. Кузнецова І.С. Розрахунок тенденції розвитку малих підприємств в Україні // Актуальні проблеми економіки. – 2007, № 2
4. Фабрая І.М. Концептуальні основи малого підприємництва в сучасному економічному середовищі // Теорія і практика сучасної економіки: Матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. – Черкаси: ЧДТУ, 2005.

Мисько К., студ. гр. ОА-08-1
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Молодь – головна рушійна сила сучасного світу. Вона перебуває в центрі міжнародних, соціальних, економічних і політичних подій. Завдяки високому інтелектуальному потенціалу, мобільності та

гнучкості молоді люди мають можливість впливати на суспільний прогрес, визначаючи майбутнє суспільства, держави та світового співтовариства. Одним з перспективних напрямків залучення молоді в суспільні процеси країни є забезпечення молоді робочими місцями.

Метою роботи є аналіз основних проблем і тенденції працевлаштування молоді на ринку праці, а також визначити напрями підвищення рівня працевлаштування серед молодого населення.

Вихід молоді на ринок праці, відбувається, переважно, після закінчення навчання. Саме на цьому етапі виникає багато проблем щодо реалізації їх трудового потенціалу. Окремі проблеми тим чи іншим шляхом долаються самою молоддю, але деякі проблеми можуть бути вирішені лише за умови державного сприяння. Існують наявні недоліки в сучасному механізмі державного впливу на процеси працевлаштування молоді, які призводять до високого рівня безробіття серед молодого населення.

Структурні зрушення, що відбуваються на сучасному етапі, у комплексі складних соціально-економічних проблем України, які пов'язані з трансформацією економіки в ринкову, призводять до істотних негативних змін на ринку праці, у тому числі появи значних обсягів безробіття, соціальної незахищеності окремих категорій населення, зокрема молоді.

Вільна економіка, яка обумовлює свободу вибору, ставить перед молоддю досить гострі проблеми (пов'язані зі структурною перебудовою, станом приватизації тощо), вирішення яких залежить від державного регулювання стану економіки країни. Саме ці фактори насамперед впливають на розвиток ринку праці України.

Проблеми молоді на ринку праці обумовлені певними особливостями соціального стану і трудової поведінки:

- досить високим освітнім рівнем;
- низькою адаптованістю та вразливістю щодо навколишнього економічного й соціального середовища;
- підвищеними вимогами щодо працевлаштування (престижу, заробітку), до змісту, характеру і умов праці;
- високою професійною і територіальною мобільністю, що зумовлена неусталеністю та слабкістю економічних і соціальних зв'язків молоді людини

Труднощі щодо працевлаштування спонукають молодь займатися нерегламентованою, а то й тіньовою діяльністю. Така діяльність серед молодого покоління призводить до певних негативних наслідків, які можна поділити за напрямами:

- економічні – знецінення робочої сили, вивезення за кордон національних ресурсів, зменшення надходжень до бюджету тощо;
- правові – підвищення рівня криміногенності суспільства,

зростання злочинності тощо;

– психологічні – втрата мотивації до праці, зміна структури ціннісних орієнтацій, що призводить до уповільнення формування престижності легальної зайнятості;

– соціальні – посилення незахищеності молоді на ринку праці, зростання соціальної напруженості.

В умовах, коли молодь намагається зосередитися на матеріальному становищі, морально-етичні мотиви відступають на задній план. Рівень доходів істотно впливає на співставлення самооцінки молоді з її можливостями й реаліями ринкового становища.

Таким чином, головні напрями підвищення рівня працевлаштування молоді на ринку праці в Україні:

1. Необхідно активізувати процеси підтримки ініціатив молоді щодо професійної підготовки і працевлаштування, заохочення її до активного пошуку роботи. Для цього дуже важливою є повна та кваліфіковано надана інформація щодо перспектив професійного росту молоді.

2. Варто створити таку мотиваційну поведінку особистості, завдяки якій вона була б зацікавлена в регламентованих видах діяльності, сприяти відродженню ціннісних орієнтацій до праці, які виступають як основні засоби досягнення різноманітних цілей і, отже, виконують функцію регулятора соціальної поведінки особи.

3. Доцільним є реальне стимулювання особистої ініціативи, розвиток підприємництва, малого та середнього бізнесу, що забезпечує створення нових робочих місць.

4. Основними заходами в межах реформування системи освіти мають стати: створення дієвої та ефективної системи безперервного навчання.

5. Засоби масової інформації, молодіжні організації мають психологічно готувати молодь до усвідомлення нею тієї ролі, яку вона може й буде відігравати в розвитку своєї країни.

В цілому формування комплексного застосування вищевказаних пропозицій, які сприятимуть працевлаштуванню молоді на ринку праці та підвищенню її ролі в формуванні економіки України, можливе лише за умови своєчасного коригування загальнодержавної політики працевлаштування, яка повинна відповідати вимогам ринкової економіки, орієнтуватися на забезпечення реалізації прав громадян та створювати підґрунтя для соціально-економічного зростання країни.

Література

1. Мутяк М. Менеджмент зайнятості молоді: міжнародний аспект // Україна: аспекти праці. – 2005. - № 4. – С. 24-28.
2. Державне регулювання економіки: Навч. посіб./ С.М. Чистов, А.С. Никифоров та ін. – Вид. 2-ге, доопрац. і допов. – К.: КНЕУ, 2005. – 440с.
3. Покришук В., Горошко Л. Мотиваційна поведінка безробітної молоді в Україні // Україна: аспекти праці. – 2005. - № 8. – С. 7 – 12.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ

Сучасна економіка України зіткнулася із однією з найважливіших проблем сучасності - працевлаштування молоді. Ринкова модель економіки, що відчуває на даний час структурні зрушення, переживає негативні зміни на ринку праці, соціальної незахищеності окремих категорій населення, зокрема молоді. Загострення проблем молодіжного безробіття тягне за собою цілу низку соціальних небезпек для суспільства загалом. Тому постає велика необхідність напрацювання ефективної державної політики щодо працевлаштування молоді.

Проблематика працевлаштування та зайнятості молоді давно є предметом дослідження учених (економістів, демографів, соціологів), перебуває у фокусі уваги журналістів, представників державних установ. Питаннями деформації сучасного ринку праці, проблемами працевлаштування, трудової міграції молодих спеціалістів та студентів досліджується такими вітчизняними науковцями як Д. Л. Богинею, В.В. Онікієнком, Е.М. Лібановою, О.А. Грішнвою, С.І. Бандуром, О.М. Балакіревою, І.В. Перегудовою.

Матеріали спеціальних досліджень свідчать про те, що молоді спеціалісти мають суттєві переваги порівняно з іншими віковими категоріями працездатного населення. У молодих людей найбільш тривалий період майбутньої працездатності, кращі показники фізичного здоров'я, найбільша професійна мобільність і т. ін. Водночас, молоді люди більше за інші вікові групи страждають через відсутність роботи. В Україні проблему працевлаштування молоді вважають одним із найактуальніших питань соціально-економічної політики держави [1].

Останнім часом наявна тенденція до збільшення кількості безробітної молоді, у якої безробіття триває понад рік, і, як наслідок - руйнуються професійні навички. За 2010 рік найбільш позитивна ситуація склалась у Одеській, Полтавській, Харківській областях і м. Києві, оскільки в них було зафіксовано мінімальну кількість безробітної молоді. Найгірша ситуація склалась у Волинській, Рівненській, Донецькій областях - в цих регіонах було зафіксовано максимальну кількість безробітної молоді. Що ж до Кіровоградської області, то ми знаходимося в помірній зоні. Згідно даних за 2010 рік, кількість молоді у віці до 35 років, що перебувала на обліку в Кіровоградському обласному центрі зайнятості становила 26988 тис.

чоловік. З цієї кількості ОЦЗ було працевлаштовано всього 11369 тис. осіб.

Важливою проблемою на сьогоднішній день є відсутність державною прогнозування потреб економіки у спеціалістах з вищою освітою. Саме тому на ринку праці виникають диспропорції попиту й пропозиції дипломованих фахівців. Роботодавці не хочуть брати на роботу початківців, мотивуючи це відсутністю у них досвіду. Професійна підготовка і навчання молоді велика проблема не лише для служб зайнятості. Нею постійно повинно опікуватися все суспільство. Проблеми зайнятості молоді (зокрема випускників навчальних закладів), 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". Але центральною залишається проблема ігнорування державними органами влади виконання цих законів.

На нашу думку, негайними заходами, які повинна здійснити держава для вирішення проблем безробіття є:

- надання випускникам ВНЗ першого робочого місця у рамках державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників і спеціалістів;
- надання підтримки підприємницької ініціативи безробітних, у тому числі молоді;
- економічне стимулювання роботодавців, які приймають на роботу (або стажування) випускників навчальних закладів;
- залучення молодіжних центрів праці до вирішення питань працевлаштування, навчання новим професіям та підвищення кваліфікації молоді.

На жаль, 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.

Отже, покликанням молоді є формування майбутнього української держави, 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. У сучасних умовах держава повинна активізувати процеси підтримки ініціатив молоді щодо професійної підготовки та працевлаштування, заохочення її до активного пошуку роботи й отримання спеціальності або професії, що користується попитом на ринку праці. Для цього дуже важливою є повна та кваліфіковано надана інформація щодо перспектив професійного зростання молоді. Варто створювати такі умови, завдяки яким молодь була б зацікавлена

в регламентованих видах діяльності, сприяти відродженню ціннісних орієнтацій до праці, які є основними засобами досягнення різноманітних цілей. Основними заходами в межах реформування системи освіти мають стати створення дієвої й ефективної системи безперервного навчання та здійснення прогнозування обсягів професійної підготовки молоді в навчальних закладах різних типів з урахуванням попиту на ринку праці.

Література

1. Випускники ВНЗ у реальному бізнесі // Вісник Консорціуму із удосконалення менеджмент-освіти в Україні. - 2004. - Лютий. - С. 2-3.
2. Косенко Олена. Я б в робітники пішов, хай мене навчать // Соціальний захист - 2004. - № 12.
3. Лесин Володимир. Працевлаштуванню молоді особливу увагу // Соціальний захист - 2003. - № 2.

Могилей А.О., студ. гр. ФК-09-1
Кіровоградський національний технічний університет

НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ

Сьогодні світова економіка знаходиться на етапі завершення фінансової кризи, масштаби якої досить часто порівнюють з масштабами Великої депресії 1929–1933 рр. Тому цілком зрозуміло, що саме динаміка, глибина, причини її виникнення та економічні наслідки перебувають в центрі дискусій політиків, економічних аналітиків, вчених. Фінансова криза загострила ряд економічних проблем, які і без того існують в Україні, та потребують від національної спільноти прийняття адекватних рішень.

Питання функціонування підприємств в умовах фінансової кризи висвітлено в наукових працях Г. Бірмана, Р. Брейлі, В.В. Ковальова, В.М. Матвєєвої, Р.В. Уотермена, Е.А. Уткіна, Дж. Фіннерті, та інших.

Публікації останніх років з питань розвитку й удосконалення роботи підприємств відбивають системний підхід до розробки стратегії економічного розвитку, але необхідно відзначити, що досить широкий спектр теоретичних і практичних питань в області стратегічного і антикризового управління залишається невіршеним.

Метою дослідження є виділення актуальних методів управління підприємством у кризових умовах, підходів до стратегічного планування, що дасть можливість функціонувати підприємству в умовах кризи з найменшими втратами.

Протягом двох останніх років українські підприємства працюють в

умовах фінансової кризи. Їх керівництво в більшості лише спостерігає за стагнацією та очікує на рецесію економіки держави. При чому, зміна темпів падіння економіки в різні періоди часу відрізняється лише незначним збільшенням або зменшенням. Для прикладу, наведемо дані по динаміці ВВП української економіки протягом часу розвитку кризи. За даними Держкомстату, на кінець 2008 року зниження ВВП склало 7,7 % до відповідного періоду попереднього року (в постійних цінах 2007 року). На середину 2009 року падіння ВВП зафіксовано на рівні 17,8 %. Отже, якщо розглянути тенденцію розвитку кризи, вона прогресує то з більшими, то з меншими темпами.

Ряд економістів, прогножуючи статистичними методами подальший розвиток подій, вбачають у сповільненні прогресування фінансової кризи не такий далекий вихід з неї. На нашу думку, це не зовсім відповідає дійсності.

Для того, щоб знайти бажаний шлях подальшого функціонування підприємств під час фінансової кризи, необхідно, перш за все, встановити причини її виникнення та визначити специфіку її розвитку в Україні. Більшість провідних економістів світу вважають, що фінансова криза виникла у США у зв'язку із випуском похідних цінних паперів під іпотечні облігації, тобто в обігу опинилися зобов'язання, що спираються лише на інші зобов'язання без будь-якого матеріального забезпечення. Основною причиною світової фінансової кризи можна вважати вартісну переоцінку власних активів, що сприяла збільшенню боргових зобов'язань. Іншими словами, фінансові установи на тлі економічного буму в конкурентному середовищі та в гонитві за нарощуванням обсягів, взяли на себе більше зобов'язань, ніж можуть виконати. Що ж до істинної причини фінансової кризи в Україні, зазначимо єдине - природа її дещо штучна, а можливо і просто політична. Тому, залишається боротися не з причиною кризи, а з її наслідками, що значно збільшує час одужання економіки [1].

Найгострішими наслідками фінансової кризи, з якими стикнулися на сьогоднішній день не тільки українські підприємства, а й уся економіка є: по-перше, девальвація гривні, що унеможливило повернення доларових кредитів по-друге, 70% всіх товарів, що споживаються в Україні є іноземного походження, тому зростання цін на ці товари є неминучим явищем, по-третє, сировина і матеріали, що використовуються в українському виробництві у значній мірі є іноземного походження.

На нашу думку, основними напрямками управління підприємствами в умовах фінансової кризи є постійний моніторинг фінансово-економічного стану, розробка нової управлінської, фінансової й маркетингової стратегій, скорочення постійних і змінних витрат, підвищення продуктивності праці, посилення мотивації

персоналу.

Зниження витрат можливе, наприклад, за рахунок жорсткого контролю за всіма видами альтернативних витрат, оптимізації технологічних процесів, передачі на аутсорсинг дорогих процесів. Слід виділити, що вигідно робити підприємству самостійно, а що дешевше закуповувати в інших виробників.

Успішне управління компанією в умовах кризи передбачає здатність прогнозувати ситуацію та швидко реагувати на її зміни, знаходячи ті проблеми, які потребують нагального вирішення. Створення на підприємстві спеціальних підрозділів аналітиків дасть можливість забезпечити керівництво оперативною і достовірною інформацією про стан справ на підприємстві, яка розміщена в певній послідовності і зведена в загальну схему та дає можливість на її основі приймати ефективні управлінські рішення.

Отже, підводячи підсумок, необхідно відзначити, що економічна криза висвітила суттєві недоліки сучасних систем фінансово-економічного сектору, на які раніше зовсім не акцентувалась увага. Але попри гостроту наявних і майбутніх економічних проблем, світова криза не є чимось надзвичайним, оскільки саме через подолання структурних, інституційних та інших диспропорцій забезпечується економічний розвиток. При цьому дуже важливо зрозуміти, що криза є водночас тестом для політиків, урядовців та бізнесменів на вміння не тільки адекватно реагувати на поточні проблеми, а й здійснювати радикальні та ефективні кроки, спрямованні на докорінну модернізацію економіки держави в майбутньому.

Література

1. Фесенко М., Глобальна економічна криза: причини та наслідки. // Зовнішні справи, №12, 2008: - с. 26-34.
2. Фінансово-економічна криза 2008—2009 року в Україні. <http://uk.wikipedia.org>.

Молчанова М.М., студ. гр. ОА-09-1
Кіровоградський національний технічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Корінні зміни, що відбулися в системі функціонування вітчизняних підприємств та всього народного господарства України, створили велику потребу в нових управлінських знаннях, посилили інтерес до системи формування персоналу з високими професійно-кваліфікаційними характеристиками, орієнтованого на досягнення кінцевої мети.

Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в ринкових умовах, його раціональне структурне і просторове

розміщення, зміна культури управління підприємством, врешті-решт, залежить від ефективності функціонування служби управління персоналом і є запорукою досягнення успіху підприємством. Без мотивованих і кваліфікованих співробітників жодна організація не в змозі створити ефективно функціонуючі системи маркетингу, продажу, фінансів або бухгалтерського обліку. Управління персоналу особливо важливий у сучасних умовах глобальної конкуренції і стрімкого науково-технічного прогресу, коли продукти, технології, операційні методи і навіть організаційні структури старіють з нечуваною швидкістю, а знання та навички співробітників компанії стають головним джерелом тривалого розквіту будь-якої компанії.

Проблемам управління персоналу присвячено праці вітчизняних та зарубіжних вчених: Т.Ю. Базарова, А.П. Бовтрука, А.Я. Кібанова, А.М. Колот, А.І. Кочеткова, Є.В. Маслова, Ю.А.Храмова, В.І. Ципкіна, Г.В. Шкатулла, та інших дослідників. Ринкові перетворення викликали об'єктивну необхідність подальшого розвитку теоретичних і методико-прикладних засад утворення і функціонування дієвих систем управління персоналом з урахуванням особливостей розвитку промислового виробництва, стану та динаміки ринку праці, що і обумовлює актуальність теми та доцільність проведення досліджень [1, с.520].

Управління персоналом можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей. Перші, традиційно, пов'язуються з забезпеченням ефективності підприємства. Причому ефективність іноді розуміється у вузькому значенні - як отримання максимального прибутку. Однак дедалі частіше ефективність розглядається не тільки в економічному плані - як економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибуток, а і в більш широкому контексті й пов'язується з такими поняттями особистісного, психологічного плану, як задоволеність співробітників своєю працею, участю у трудовому колективі підприємства, високий рівень самооцінки колективу, мотивація персоналу до ефективної праці [3, с.210-211].

Система управління персоналом, яка склалась на провідних вітчизняних підприємствах під впливом запровадження прогресивних зарубіжних технологій управління персоналом та викристалізації власного досвіду, включає сьогодні такі підсистеми:

– аналіз та планування персоналу: до цієї підсистеми належать розробка кадрової політики, розробка стратегії управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу та ринку праці, кадрове планування, прогнозування потреб у персоналі, організація реклами та встановлення взаємодії із зовнішніми організаціями, що забезпечують підприємство кадрами [5, с.335];

– підбір та наймання персоналу: проведення співбесід, тестів,

анкетування для вияву інтелектуального рівня, професіоналізму, комунікативності та інших необхідних якостей;

– оцінювання персоналу: персональна оцінка - рівень знань, умінь, майстерності та особистісної відповідальності; оцінка виконуваної роботи та її результатів [2, с.464];

– організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу: навчання персоналу, перепідготовка та підвищення кваліфікації, введення в посаду, організація кадрового зростання, реалізація службово-професійного просування та кар'єри співробітників, робота з кадровим резервом;

– атестація і ротація кадрів: проведення заходів, спрямованих на вияв відповідності результатів діяльності, якостей і потенціалу особистості працівника вимогам, що висуваються до виконуваної роботи;

– мотивація персоналу: розробка систем мотивації, вироблення систем оплати праці, участі персоналу в прибутках і капіталі підприємства, розробка форм морального стимулювання персоналу [6,с.654];

– облік співробітників підприємства: облік прийому, переміщення, винагород співробітників та стягнень з них, звільнення персоналу, організація ефективного використання персоналу, управління зайнятістю персоналу, кадрове діловодство;

– організація трудових відносин на підприємстві: оцінювання виконання персоналом своїх функціональних обов'язків, формування у співробітників почуття відповідальності, аналіз та регулювання групових і міжособистісних відносин, управління виробничими конфліктами та стресами, соціально-психологічна діагностика, встановлення норм корпоративної культури, робота зі скаргами на трудові відносини [4,с.125];

– створення умов праці: створення безпечних умов для праці співробітників; дотримання норм психофізіології праці, ергономіки, технічної естетики; кадрова безпека;

– соціальний розвиток та соціальне партнерство: організація харчування, медичного і побутового обслуговування, відпочинку та культурно-оздоровчих заходів, управління конфліктами та стресами, організація соціального страхування.

У практичній діяльності українських фірм останнім часом дедалі ширше запроваджується стратегічне планування. При цьому при розробці стратегічних планів розвитку підприємства визначаються найважливіші пріоритети кадрової політики, завдання та напрямки їх досягнення. Таким чином, основні пріоритети кадрової політики підприємства на певний тривалий період є важливим компонентом стратегічного плану розвитку підприємства. В стратегічному плані підприємства визначаються такі складові кадрової політики, як визначення якісного складу персоналу, критеріїв підбору співробітників,

структури і штатного розкладу підприємства, напрямків підвищення кваліфікації окремих категорій співробітників [6, с.654-656].

Отже, концепція управління персоналом - це сукупність основних принципів, правил, цілей діяльності з персоналом, конкретизованих із урахуванням типу організаційної стратегії підприємства, потенціалу персоналу, а також типу кадрової політики. Іншими словами, концепція управління персоналом є стрижнем кадрової політики (персонал-стратегії), визначає її основні напрямки та підходи.

Література

1. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С. Ф. Покропівного. — Вид. 2-ге, перероб. та доп. — К.: КНЕУ, 2001.— с.520-528.
2. Економіка виробничого підприємства / За ред. Й. М. Петровича. — К.: Знання, 2001. — с. 463.
3. Економіка підприємств: Зб. практ. задач і конкретних ситуацій / За ред. С. Ф. Покропівного — К.: Вид-во КНЕУ, 2000. — с. 212.
4. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу; Навч. посібник. -К.: КНЕУ, 2002.- с.124-128.
5. Економіка підприємства: Навч. посіб. /А. В. Шегда, Т. М. Литвиненко, М. П. Нахаба та ін.; За ред. А. В. Шегди. — 3-тє вид., випр. — К.: Знання-Прес, 2003. — с. 335-338.
6. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства. Навчальний посібник. - К.: Знання, 2004. — с. 654-657.
7. Управление персоналом. Под ред. Т.Ю.Базарова. М: "Центр Кадровых Технологий - XXI век", 2001 г. — с.24-30.

Невдаха О. Ю., студ. гр. ЕП-07-2
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМА ВИБОРУ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Проблема ефективності діяльності підприємства завжди посідала важливе місце серед актуальних проблем економічної науки. Зацікавленість нею виникає на різних рівнях управління економікою — від власників приватного підприємства до керівників державних установ. Поняття ефективності є однією з центральних категорій в економічній теорії та практиці. У будь-якому напрямі суспільного життя ефективність визначає доцільність дій господарюючого суб'єкта в економічній системі [2, с. 270].

Проблеми пов'язанні з визначенням ефективності діяльності підприємств досліджено у наукових роботах вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема С. Ю. Вігуржинської, А. Н. Доброїної, А. Ф. Іонової, А. І. Ільїна, Л. В. Пана, С. Ф. Покропівного, Н. Н. Селезневої та ін., проте недостатньо висвітленим залишається питання щодо вибору системи показників для визначення ефективності

діяльності підприємства.

Метою даної роботи є аналіз факторів, які підприємство за будь-яким напрямком господарювання обов'язково повинно враховувати для коректної та повної оцінки ефективності його діяльності.

На сьогоднішній день, за результатами досліджень, проведеними Renaissance Worldwide та журналом CFO Magazine серед 200 найбільших західноєвропейських компаній, близько 50% компаній створюють власні системи оцінювання ефективності, які базуються виключно на системі фінансових показників. Понад 80% вітчизняних підприємств, при аналізі результатів своєї діяльності керуються виключно фінансовими показниками.

Звичайно, що оцінювання діяльності підприємств лише фінансовими показниками є найпростішим за доступом до інформації, як правило, оцінюється фінансова звітність підприємств: Баланс, Звіт про фінансові результати, Звіт про власний капітал, Звіт про рух грошових коштів та простотою методики розрахунків показників.

Однак, ми вважаємо, що обмежуючись виключно фінансовими показниками, може скластися хибне враження про ефективність або неефективність діяльності підприємства. Так, за результатами фінансової діяльності фірма може мати прибуток, який має тенденцію до зростання і базуючись виключно на цих показниках вважати власну діяльність ефективного і прийняти рішення про розширення виробничих потужностей у наступному році. Проте, за рік, на ринку може з'явитися фірма-новатор з удосконаленим продуктом-замінником, що може призвести до збиткової діяльності «ефективного» підприємства у наступному році.

Поряд із цим фінансові показники не можуть надати повної інформації про усі сфери діяльності організації; вони, як правило, не відображають інформацію про проблемні чи позитивні фактори формування на підприємстві рівнів рентабельності, ліквідності, ділової активності тощо. Для цього необхідно володіти нефінансовою інформацією про смаки та уподобання споживачів, кваліфікаційний склад працівників, впровадження інновацій, ефективність діяльності конкурентів, імідж та репутацію організації тощо.

На сьогоднішній час, в умовах динамічного розвитку економіки, дедалі більшого значення набувають інформаційні технології та інтелектуальний капітал. Сьогодні конкурентні переваги набагато важче здобути лише за рахунок ефективного фінансового менеджменту та інвестицій у фізичні активи.

Здатність компанії мобілізувати і використовувати свої нематеріальні активи стає більш значущим фактором. В умовах жорсткої ринкової конкуренції інформаційного періоду найважливішим є довгостроковий розвиток, основні фактори якого –

грамотне стратегічне управління, ефективність бізнес-процесів, капітал компанії, втілений у знаннях і кваліфікації співробітників, здатність організації утримувати і залучати нових клієнтів, корпоративна культура тощо.

Для точного, більш повного та об'єктивного визначення ефективності власної діяльності підприємство повинно враховувати всі сфери та напрямки господарювання, а також розцінювати своє положення на ринку зі сторони конкурентів, споживачів, держави, постачальників та інших суб'єктів ринку.

Найвідомішою системою показників оцінювання та стратегічного управління діяльністю організації, яка поєднує фінансові та не фінансові індикатори, є Збалансована система показників (Balanced Scorecard – BSC) Нортон-Каплана. Початок її розробки датується 1990-м роком, коли Norlan Norton Institute – дослідницький центр всевітньо відомої аудиторсько-консалтингової компанії KPMG Peat Marwick розпочав вивчення проблем ефективності управління та пошук інструментів її підвищення.

Система Нортон і Каплана дозволяє менеджерам представити бізнес у чотирьох проекціях, тобто передбачає відповіді на чотири запитання (рис. 1).

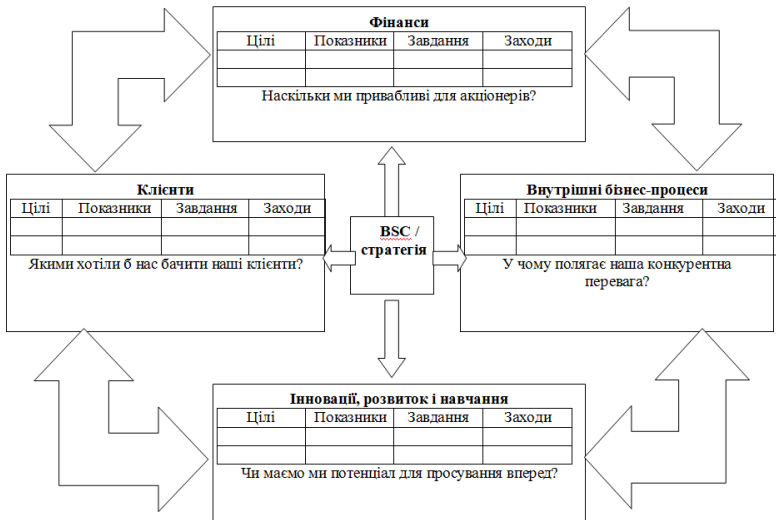


Рис. 1 – Збалансована система показників (BSC)

Крім цього BSC розглядається як система стратегічного управління діяльністю підприємства, що дозволяє доводити до нижчих рівнів стратегічні показники вищого рівня управління.

Збалансована система показників характеризується багатьма перевагами: вона містить цільові показники, які охоплюють усі стратегічно важливі сфери діяльності організації (фінанси, ринок, виробництво та інновації); формує причинно-наслідкові зв'язки між усіма групами показників; служить інструментом для реалізації стратегій організації та підвищення інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень; формує індикатори (20-25 показників) – орієнтири для управління організацією тощо.

Чотири проєкції Каплана і Нортон («Фінанси», «Маркетинг», «Персонал», «Бізнес-процеси») являють собою швидше організаційну структуру, ніж обмежену схему. Залежно від конкретної ситуації компанії можуть доповнити модель, ще однією або двома таблицями. Як приклад вдалого розширення класичної моделі Каплана і Нортон можна назвати досвід компанії Nova Chemical (м. Калгарі, Канада), яка включила до структури BSC ще одну «перспективу» (блок показників) під назвою «Соціальна сфера» [3, 59].

Отже, в сучасних умовах господарювання, важливою умовою підвищення ефективності діяльності будь-якого підприємства є всебічна оцінка показників його діяльності, яка б враховувала всі напрямки діяльності та специфічні особливості підприємства.

Література

1. Вігужинська С. Ю. Економіка підприємства. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://inpos.com.ua/80>
2. Оганян Г. А. Політична економія. Навч. посіб. / Г. А. Оганян, В. О. Паламарчук, А. П. Румянцев та ін.; За заг. ред. Г. А. Оганяна. – К.: МАУП, 2003. – 520 с.: іл. – Бібліогр.: с. 515-517.
3. Пан Л. В. Збалансована система показників як інструмент ефективного управління стратегією організації // Наукові записки. Том 21. Економічні науки. – НауКМА. – 2004. – 70 с.

Невідома С. студ. гр. ФК-08-3
Кіровоградський національний технічний університет

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Понад 90 % зайнятого працездатного населення є найманими працівниками, основним джерелом доходів для яких є заробітна плата, яка являє собою економічну категорію, що відображає стосунки між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

Актуальним є і залишатиметься розмір та державне регулювання заробітної плати. В умовах ринкової економіки розвиток заробітної плати полягає у подальшій її диференціації та індивідуалізації на основі

повного врахування як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, якість роботи, досконалість рішень. Ринкове регулювання заробітної плати, особливо для осіб, попит на працю яких зменшується, а також для працівників з низькою результативністю діяльності має вирівнюватися державним втручанням у соціальні процеси. Проте, як свідчить досвід зарубіжних держав, це втручання повинно мати непрямий, соціально-орієнтований характер.

Висунення думки про відсутність необхідності регулювання оплати праці в умовах ринку є абсолютно неправильним. Жодна країна не може обійтися без нього, хоча функції держави у цьому процесі дуже різні. Державні органи беруть участь у регулюванні оплати праці за чотирма основними напрямками:

- установа гарантованого мінімуму заробітної плати (США, Франція, Іспанія);
- податкова політика (щодо доходів і заробітної плати);
- індексація доходів чи компенсація їхнього падіння при зростанні цін;
- пряме регулювання заробітної плати у державному секторі економіки (однак воно має обмежений характер, оскільки більшість державних підприємств функціонують на принципах повної господарської самостійності й окупності).

Держава також має забезпечувати науково-методичне обґрунтування зарплати, тарифних умов, розроблення нормативів трудових затрат на масові технологічні процеси, дослідження і вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду з проблеми організації заробітної плати. Одним із основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування мінімального її рівня. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу і переглядається, залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги.

До державних норм і гарантій належать також норми оплати праці за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час тощо. За сучасних умов в Україні держава має використовувати і такі важелі втручання у політику доходів і організацію заробітної плати, як регулювання коштів, що спрямовуються на оплату праці підприємствами-монополістами.

Діючи на сьогодні в Україні ставки прибуткового податку гальмують зростання заробітної плати, через що трудові прибутки, які в нормальній ситуації мають виражатися у формі оплати праці, стають

"тіньовими", фальсифікуючи статистику загальних прибутків населення. Приведення податкового законодавства у відповідність до вимог часу дасть змогу знизити податковий прес на підприємства і забезпечити можливість збільшення фонду оплати праці. Удосконалення податкової політики в галузі регулювання заробітної плати може бути здійснене внаслідок таких заходів:

- зміни параметрів шкали оподаткування, вдосконалення методики нарахування податків, перегляду системи надання пільг окремим категоріям працівників;

- збільшення розміру неоподаткованого мінімуму заробітної плати і перегляду розмірів прибутків, оскільки він не має бути меншим за реальний прожитковий мінімум, чого вимагає ст. 2 Закону України "Про прожитковий мінімум".

В умовах ринкової економіки і самостійної діяльності підприємств можливості безпосереднього державного регулювання обмежені, основним механізмом її регулювання у сьгоднішніх умовах має стати соціальне партнерство. Вразливість діючої в Україні системи соціального партнерства саме в тому, що вона поширюється тільки на працівників і роботодавців, які брали участь в укладанні відповідних угод. Крім того, із цієї сфери випадають практично всі зайняті у малому бізнесі. Соціальне партнерство в Україні дає збої з тих же причин, з яких не надходять податки: через відсутність цивілізованих ринкових відносин та економічної культури, що дає змогу роботодавцям уникати відповідальності за те, що умови угод свідомо є нездійсненними.

Думка, що в умовах переходу до ринку нормування праці стає зайвим – помилкова. Ослаблення уваги і профспілок до цього чинника, який сприяє використанню нормативів для захисту працівників від економічної експлуатації роботодавцями, призвело до того, що на переважній більшості підприємств діють неефективні системи і форми оплати праці. Формуванню цивілізованого ринку праці перешкоджає і практика приховування реального розміру, динаміки та диференціації заробітної плати, до чого вдаються чимало роботодавців. Фактично вони саботують одержання профспілками необхідної інформації.

Домінуючим завданням у сфері оплати праці є захист працюючих від нерегулярності і неадекватності винагород за працю.

Якщо розглянути досвід розвинутих країн, то можна помітити позитивні напрями щодо регулювання заробітної плати. Впровадження економічних реформ у країнах Східної Європи супроводжувалось, як правило, здійсненням численних і різнобічних заходів щодо державного регулювання реального рівня життя населення, забезпечення відповідних соціальних пропорцій. У Польщі на основі прогнозу зростання цін на наступний місяць, який складається міністерством фінансів, розраховується норматив, що визначає припустиму межу приросту зарплати на державних підприємствах.

Аналогічні нормативи застосовуються у Болгарії та Румунії. Мінімальна заробітна плата визначається у Польщі щоквартально після консультацій з профспілками, виходячи з результатів обстеження сімейних бюджетів. У бюджетних організаціях та установах Польщі динаміка заробітної плати визначається за допомогою спеціального нормативу по відношенню до динаміки середньої зарплати у матеріальному виробництві. На жаль, ці важливі моменти мало у чому знайшли втілення в механізмі політики доходів, що діє зараз в Україні.

Отож, держава має достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати, а важливим завданням держави і надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудових відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам.

Останнім часом уряд зробив кроки щодо підвищення рівня життя населення та посилення цільової спрямованості соціальних програм.

Помітними стають позитивні зрушення на ринку праці (зменшення числа безробітних, створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат). Водночас залишається і ряд проблем, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень законодавства про оплату праці, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення їхнього рівня до прожиткового мінімуму, «детінізація» заробітної плати населення тощо.

Рівень оплати праці є показником добробуту суспільства. Тому головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманентна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а професійно грамотна розробка концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України.

Нестеренко Ю.О., студ. гр. ОА-09-1
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Вирішення проблем пов'язаних з управлінням персоналу підприємства є дуже актуальним в умовах розвитку сучасної світової економіки, адже у наші дні персонал є головною ланкою виробничого процесу на підприємстві [9,с. 55]. Основні проблеми та шляхи їх вирішення досить чітко відображені у працях А.Петтігрю, У.Оучі,

Р.Паскаля і А.Атоса, Т.Діала та А.Кенеді, Т.Пітерса і Р.Уотремана та багатьох працях інших видатних вітчизняних та всесвітньовідомих вчених і дослідників.

Якими б не були новітні технології, інноваційні ідеї, вони ніколи не будуть ефективними, та ніколи не принеситимуть максимальну користь без високоефективної та високоякісної роботи, належного рівня підготовки і кваліфікації людських ресурсів.

Сьогодні основними проблемами, з якими стикаються керівники при управлінні персоналом – це насамперед наявність робочої сили, підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі та багато інших. Також існує ряд другорядних проблем які дуже впливають на ефективність праці і впливають у процесі самої роботи певного працівника – це сумлінність, якість та швидкість виконання робіт. Слід зазначити, що управління людськими ресурсами має відповідати методам і шляхам розвитку підприємства, захищати права і обов'язки працівників, забезпечувати дотримання правил при формуванні, стабілізації і використанні людських ресурсів.

Першим кроком до досягнення поставлених цілей є підбір персоналу. Існує декілька підходів до підбору кадрів на підприємстві. Серед них найбільш розповсюдженими є самостійне наймання робочого персоналу та звернення до агентств і служб зайнятості. Звичайно, кожна організація застосовує різні методи прийняття на роботу. Зокрема, анкетування, систему психологічних тестів, співбесіди, рекомендації тощо.

Завдання керівника полягає в тому, щоб створити якомога сприятливіші відносини між індивідуумами підлеглого йому персоналу, знайти саме такі методи та підходи, які сприятимуть більш ефективній роботі працівників, а отже і усього підприємства в цілому [4, с.100].

Робітників потрібно заохотити, створити такі умови, за яких у кожного працівника буде бажання працювати плідно і з натхненням, тобто мотивувати працівника до роботи. При цьому досить важливу роль відіграє працездатність працівників, рівень їх професійної підготовки, стаж роботи, наявність навиків та якості виконання певних видів робіт, тобто рівень їхньої кваліфікованості. Використання таких форм заохочень як безкоштовні обіди, надання медичних послуг, організація відпочинку за рахунок підприємства, надання безкоштовної освіти дітям працівників, проходження курсів підвищення кваліфікації за рахунок підприємства та багато інших видів стимулювання дозволять краще мотивувати працівників.

Джерелами та першопричинами виникнення проблем в управлінні персоналом можуть бути як працівники так і самі керівники [3, с. 6]. Багато керівників, рухаючись на шляху до максимального отримання прибутку, вирішення матеріальних і фінансових проблем підприємства (фірми, установи, організації), оновлення технічної бази, вирішення

якихось власних проблем, забувають про благоустрій своїх підлеглих, створюючи їм неналежні для праці умови, унеможливаючи тим самим високий рівень ефективності діяльності підприємства та його працівників. Це є надто ризиковим, оскільки може призвести до великих втрат. Насамперед, це втрати дорожочинних, висококваліфікованих працівників. Якщо керівник дійсно зацікавлений у тому, щоб зберегти певного працівника, він може прийняти рішення про підвищення його заробітної плати відповідно до рівня, на який він заслуговує. Можливими також є такі заходи як підвищення, надання якихось привілеїв [1, с. 155].

Щоб запобігти небажаним втратам працівників, на підприємстві доцільно розробити заходи для одержання інформації щодо психологічного клімату в колективі, ступеня задоволеністю кожного співробітника роботою, умовами праці, відпочинку, задоволеністю рівнем зарплати.

Для цього якнайкраще підходять такі методи: опитування; анкетування; бесіди (групові та індивідуальні). Такі заходи особливо важливі та дуже дієві поміж працівниками технічного рівня [2, с. 209].

Цінність таких заходів полягає в можливості виявлення співробітників з високим потенціалом, яскравими перспективами подальшого розвитку, виявити якісь проблеми чи конфлікти, що існують між працівниками та запобігти їх подальшому негативному розвитку. Застосування даних методів допомагає вирішити психологічні проблеми у колективі: не кожен може прямо виразити свою думку, а опосередковано це зробити легше. Отже, одним із факторів, що сприяє зменшенню проблем при управлінні персоналом є систематичний аналіз стану персоналу на підприємстві, його планів та проблем [8, с. 233-235, 316].

Досить ефективним є і те, що деякі керівники дослухаються до порад та побажань своїх підлеглих щодо системи розподілу робіт, організації робочого часу та інших питань які виникають в ході роботи персоналу підприємства. Часто саме це є дуже сильним стимулом для працівників.

Провідний управлінський досвід свідчить про те, що стержнем, навколо якого формується колектив, є корпоративна культура. Вона допомагає дотримуватись певних загальновідомих встановлених морально-етичних правил і рахуватись з нормами трудової діяльності. Це сприяє формуванню нормального, ефективного для роботи та «здорового» психологічного клімату у колективі [10, с. 312].

Сучасна система управління персоналом повинна бути спрямована на підвищення якості продукції чи послуг які підприємство виробляє, а отже, і підвищення власної конкурентоспроможності, його довгострокового, постійного і стабільного розвитку, а особливо виходу на максимальний рівень прибутку.

У наші дні переважна більшість фахівців вважає, що формулою

успіху є людські ресурси, тому їх цінність невинно зростає з кожним днем. Тож і система управління персоналом постійно змінюється, витісняючи застарілі та неефективні стереотипи [5, с. 99].

Зараз дуже велика кількість організацій використовує такий підхід до управління персоналом, за яким капіталовкладення проходить безпосередньо у самих працівників, у їх формування і подальший кар'єрний розвиток [6, с. 96]. Вкладення у людські ресурси щодень стають дедалі вигіднішими та ефективно сприяють виживанню фірми на ринку [7, с. 19]. Тому керівники пояснюють витрати, пов'язані з персоналом, не як даремні, а як необхідні та перспективні інвестиції у людський капітал – основне джерело прибутку [7, с. 20].

Підводячи підсумки до всього вищесказаного, можна наголосити на тому, що управління людськими ресурсами – це цілеспрямована діяльність керівників, спеціалістів структурних підрозділів, менеджерів, яка включає в себе розробку засад, принципів і теоретико-методологічних поглядів, моделей, стратегій управління. Слід пам'ятати, що саме планування, мотивація, розподіл і доцільне використання людських ресурсів є основою управління персоналом.

Література

1. Ансофф И. Стратегическое управление. - М.: Экономика, 1999 - 300.
2. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала. - М.: МП "Сувенир", 2003. - 289.
3. Ефремов В.С. Стратегическое управление в контексте организационного развития // Менеджмент в России и за рубежом. - 1999. - № 1.
4. Кравченко В.Ф., Кравченко Е.Ф., Забелин П.В. Организационный инжиниринг: Учеб. пособие. - М.: Изд-во ПРИОР 2005. - 256 с.
5. Маслов В. О стратегическом управлении персоналом // Проблемы теории и практики управления. - 2002. - № 5. - С. 99.
6. Молл Е.Г. Менеджмент: организационное поведение. - М., 2008. - 155 с.
7. Осипова О. Управление персоналом у рамках стратегічного менеджменту // IT Manager. -2007.-210 с.
8. Робінс, Стефан П., ДеЧенцо, Девід А. Основи менеджменту / Пер. з англ. А.Олійник та ін. - К.: Вид-во С.Павличко "Основи", 2000. – 350 с.
9. Стадник В.В., Йохна М.А. Менеджмент: Посібник. - К.: Академвидав, 2009. - 464 с.
10. Управление персоналом: Учеб. для вузов / Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2007. - 423 с.

Оврашко О.С., студ. гр.ОА-09-1 (наук. керівн.: Лисенко А.М. к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ГРОМАДЯН ВІД БЕЗРОБІТТЯ

Глобальна економічна криза обумовила суттєву трансформацію існуючої економічної структури України та спричинила зміни у сфері праці й зайнятості населення. Закриття неефективних робочих місць, спад виробництва, зниження інвестиційної активності призвели до

скорочення попиту на робочу силу. Ситуація, що склалася останнім часом на українському ринку праці, є напруженою та характеризується тенденцією до погіршення. За цих умов на перший план висувається проблема формування пріоритетів соціальної політики з питань державного регулювання ефективної зайнятості населення різних вікових груп.

Актуальність цієї проблеми за сучасних умов зростає у зв'язку з негативною демографічною структурою зайнятості, яка характеризується зростанням частки працівників старшого віку та необхідністю активного залучення до трудового процесу молоді.

У своїх роботах такі дослідники як А. Громико, А. Сіленко, В. Торлопов вивчають широке коло питань щодо соціальної політики та соціального захисту громадян від безробіття. Важливими роботами у цій сфері є праці В. Бідака, О. Іванова, В. Макаренка, О. Скомарохова, Т. Токарського та ін.

Проте динамічність розвитку українського суспільства потребує подальших досліджень щодо вдосконалення методів і засобів здійснення соціального захисту населення в умовах скорочення робочих місць на фоні глобальної фінансово-економічної кризи.

Метою статті є дослідження проблем соціального захисту громадян від наслідків безробіття та розробка засобів вдосконалення системи соціального захисту безробітних в Україні.

В Україні до зайнятого населення належать громадяни, які проживають на її території на законних підставах, працюють по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) та ті, що перебувають за кордоном; громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, які беруть участь у виробництві; обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в державних органах та об'єднаннях громадян [2, с. 247].

Станом на 2010 рік кількість зайнятого населення у віці 15-70 років склала в середньому 20 191,5 тис. осіб [4].

Правове регулювання зайнятості населення - це здійснюваний державою за допомогою всіх юридичних засобів владний вплив на суспільні відносини у сфері зайнятості населення з метою їх упорядкування, закріплення, охорони та розвитку. На найвищому рівні процес регулювання здійснюється Міністерством соціальної політики України, на регіональному - центрами зайнятості на місцях. Саме вони сприяють комплексному вирішенню питань регулювання зайнятості населення, професійної переорієнтації, працевлаштування та на випадок чого надають підтримку та допомогу безробітним громадянам.

Деякі західні й вітчизняні економісти нав'язують думку, що безробіття - це звичайне явище сучасної економіки, а певний його

рівень (5-7%) навіть корисний для економічної системи, бо примушує ефективно працювати тих, хто має роботу, під страхом її втрати. Звернемось до таких аргументів як розрахунки американського економіста А.Оукена: якщо фактичний рівень безробіття перевищує природний на 1%, то відставання обсягу ВВП становить 2,5%. А також до даних західних експертів, які визначили, що вплив безробіття на демографічні показники характеризується лише від'ємними параметрами. Зокрема, зростання безробіття на 1% збільшує: кількість самогубств на 5%; вбивств на 5,7%; розлучень на 7%; смертність на 2% [1, с. 280].

Якщо проаналізуємо демографічну ситуацію, що тепер існує в Україні, то можемо стверджувати, що катастрофічне зростання злочинності, самогубств, зменшення кількості населення за рахунок перевищення померлих над тими, хто народжується, є прямим наслідком втрати роботи, виникнення загрози її втрати та іншими негараздами в сфері працевлаштування.

Таким чином, виникнення безробіття, а особливо його надмірність, породжує соціальне напруження в суспільстві, здатне дестабілізувати економічну й політичну системи. Тому держава, щоб запобігти соціальному вибуху, не має права вирішення проблеми зайнятості населення віддавати на відкуп ринку, вона повинна брати цю функцію на себе.

В Україні за даними держкомстату, зареєстроване безробіття у лютому 2011 року скаладає 616,7 тис. осіб, що становить 2,2 % до населення працездатного віку, а, отже, величезний потенціал цих людей не був використаний. Принциповими моментами, на яких наша держава має зробити акцент є: найбільшу кількість непрацюючих становить населення віком від 15 до 24 років; переважання безробіття на 0,7 % серед чоловіків по відношенню до жінок; у віковій групі 30-39 років більший відсоток непрацюючих - чоловіки - 6,2 %; незайняте міське населення становить 7,1 %, сільське – 6,2% [4].

Важливою проблемою також є невідповідність наявних кваліфікованих кадрів тому попиту, який сформувався на сучасному ринку праці (табл.1).

На даний момент питання зайнятості населення в умовах постійно зростаючої кризи, зниження темпів виробництва, відповідного скорочення робочих місць набуває нової актуальності. Так, станом на січень 2011 року офіційно не працювало 585,6 тис. осіб. Серед них допомогу по безробіттю в розмірі 814,02 грн. отримувало 447,9 тис. осіб. Але прогнози фахівців є ще менш втішними: за їх даними, рівень безробіття буде дедалі збільшуватись [4].

Таблиця 1

Потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності на кінець 2010 року [4]

	Показник	Значення
Потреба у працівниках в тис. осіб, всього		63,9
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство		2,7
Промисловість		17,2
Будівництво		3,8
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку		8,4
Діяльність готелів та ресторанів		0,9
Діяльність транспорту та зв'язку		5,0
Фінансова діяльність		1,5
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям		5,9
Державне управління		8,4
Освіта		1,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги		6,3
Інші види економічної діяльності		2,2

Отже, питання безробіття є нагальним і потребує негайного вирішення. Оскільки безробіття є всеохоплюючим процесом, в якому є певне економічне підґрунтя, тому, вирішивши економічні проблеми, Україна частково позбудеться цієї проблеми. Кабінет міністрів України на засіданні 8 вересня 2010 року затвердив основні напрями реалізації державної політики зайнятості на 2010-2011 рр: забезпечення економіки кваліфікованими кадрами, повернення зареєстрованих безробітних до трудової діяльності; підвищення якості національної робочої сили; посилення позицій молоді на ринку праці; створення нових робочих місць.

Література

1. Базилевич В.Д., Баластрик Л.О. Макроекономіка. Навчальний посібник– К.: Атіка, 2002. – 368 с.
2. Мікроекономіка і макроекономіка: Підручник. / За заг. ред. С.Будаговської. – К.: Основи, 1998. – 518 с.
3. Закон України “Про зайнятість населення” від // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 14. – 170 с.
4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс].- Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

Павлушенко І.В. студ. гр. ОА-10Т
Кіровоградський національний технічний університет

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Договірне регулювання соціально-трудова відносин здійснюється на багатьох рівнях, зокрема, на виробничому. В процесі укладення та

функціонування колективного договору на підприємстві беруть участь різні служби та відділи, оптимізація та узгодження функцій та повноважень яких повинно сприяти підвищенню контролю виконання зобов'язань керівництва перед трудовим колективом. Серед них можна виділити юридичну службу, бухгалтерську службу, планово-фінансову службу, профспілкову організацію та інші.

Метою дослідження є обґрунтування функцій облікових працівників та кола їх повноважень як суб'єктів забезпечення виконання положень колективного договору на підприємстві.

Загально визнаним базовим інструментом регулювання колективних трудових відносин, забезпечення соціально-економічних прав та інтересів працівників є колективний договір. І безсумнівною заслугою профспілок є збереження й розвиток колективних договорів на підприємствах. Колективний договір — це один з правових інститутів Особливої частини трудового права. Колективно-договірне регулювання праці має давню історію. Колективний договір — це двостороння угода, локальний правовий акт, акт соціального партнерства на рівні організації між працівниками та роботодавцем. Зміст і структура колективного договору визначається його сторонами в межах їхньої компетенції. Предметом колективного договору є сфера застосування праці та відтворення робочої сили.

Положення колективного договору регулюють не лише відносини між його сторонами, а й відносини між роботодавцем, з одного боку, та одним або кількома виборними профспілковими органами чи іншими уповноваженими на представництво трудовими колективами органами — з іншого. Такі відносини в преамбулі до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" називаються соціально-трудовами.

Конкретні обов'язки роботодавця, пов'язані з укладанням колективного договору, можуть установлюватись і в колективному договорі.

Колективний договір укладається для узгодження інтересів працівників, з одного боку, та роботодавця — з іншого. Під час переговорів сторони на основі чинного законодавства беруть на себе певні зобов'язання з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників і роботодавця.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які характеризуються тим, що використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Слід звернути увагу на те, що колективний договір може укладатися в структурних підрозділах організацій (філіях, представництвах), однак у межах компетенції цих підрозділів.[1]

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим

ним органом, з однієї сторони, й однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними й уповноваженими трудовим колективом, – з іншої сторони. За наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладання угоди або колективного договору.

У разі недосягнення згоди щодо колективного договору в спільному представницькому органі загальні збори трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори й укласти затверджений загальними зборами колективний договір від імені трудового колективу з власником або уповноваженим ним органом.

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є не дійсними, забороняється включати їх до договорів і угод.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Положення колективного договору поширюється на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства.

Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного в ньому. Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором. Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір. У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором власником або уповноваженим ним органом.

Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі й виноситься на розгляд загальних зборів трудового колективу. У разі, якщо збори трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони

відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому вноситься на розгляд зборів трудового колективу. Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через п'ять днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами трудового колективу.[2]

У ст. 10 Закону України “Про колективні договори і угоди” зазначається: “Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами” [3].

Література

1. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К. : КНЕУ, 2003. – 230с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К. : Знання, 2006. – 559с.
3. Закон України “Про колективні договори та угоди” від 1.07.1993 р.

Пойда К.І., студ. гр. ОА-10Т
Кіровоградський національний технічний університет

КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ЦІЛІ, ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ

Колективний договір є основним документом локальної дії на підприємствах. Укладення колективного договору значною мірою сприяє регулюванню виробничих і трудових відносин, підвищенню ефективності виробництва та зміцненню дисципліни, поліпшенню умов та охорони праці, посиленню соціального захисту трудящих та їх сімей, пом'якшує соціально-економічну напругу в умовах переходу до ринку.

Основною метою колективного договору є поліпшення умов праці, розширення соціальних прав трудящих та їх профспілок, сприяють підвищенню життєвого рівня трудящих мас. Слід акцентувати увагу на їх реальному значенні, оскільки вони виступають як засіб соціально-економічної боротьби.

Колективний договір є результатом процесу прийняття рішень між власником або уповноваженим ним органом і представницьким органом трудового колективу. З урахуванням надбання колективних угод колективним договором встановлюється сукупність правил, що визначають умови праці, досягнуті на переговорах між сторонами.

Необхідними умовами укладення колективного договору мають бути: вільні, без державного втручання, колективні переговори

незалежних від монополій представників трудящих, тобто можливість застосувати колективно-договірну боротьбу аж до страйків; вільне, без державного регулювання, закріплення в колективній угоді умов праці і соціальних прав, що досягнуті внаслідок співвідношення сил, які склалися між трудящими і підприємцями.

Регульовані колективним договором взаємовідносини ґрунтуються на тому, що встановлені законодавчими та іншими нормативними актами положення є мінімальними. Стаття 91 КЗпП надає право підприємствам, установам, організаціям в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Разом з тим колективний договір не становить єдиного способу фіксації умов праці. Поряд з колективним існує індивідуальний трудовий договір, яким визначаються умови найму. Але щоб ці умови були сприятливими для працівника, взаємообумовленими, а не встановленими одностороннє власником, вони мають бути визначені колективним договором. Конкретним інструментом соціального захисту працівників на підприємстві є колективний договір. Суть цього договору кардинально змінилася в наш час, тому що найманим робітникам потрібна надійна юридична база соціального захисту.

Важливим соціально-нормативним інструментом, котрий входить у практику наших підприємств і різних організацій і який за певних умов може виступати засобом соціального захисту, є трудовий контракт, що передбачає спеціальну систему забезпечення прав працівників, якщо в ньому чітко обмовляється відповідальність роботодавця за недотримання зазначених у контракті соціально-економічних гарантій.

Процес формування механізму соціального захисту в нашій країні йде безупинно і вже сьогодні можна говорити про три його компоненти: інституціональний, що використовує весь перелік існуючих інститутів соціального захисту; інструментальний, що включає використані засоби для вирішення завдань соціального захисту; діяльний, коли застосовуються різні форми діяльності інститутів з виконання функцій соціального захисту – нормотворча, організаційна, переговори соціальних суб'єктів і т.д.

Основні принципи механізму соціального захисту, котрий повинен бути вбудований в систему економічних відносин, базуватися на ефективній праці працюючих; не може бути обмеженим гарантіями тільки в якій - небудь одній сфері життя; повинен опиратися на національні та культурні традиції народів, враховувати їх; повинен базуватися на іншому принципі мислення. Інститутами, покликаними захищати робітників найманої праці, є професійні спілки.

ІНТЕРАКТИВНА РЕКЛАМА В КОМПЛЕКСІ ІНТЕГРОВАНИХ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ НА ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Існування сучасних компаній в умовах ринкової економіки потребує від керівників вміння своєчасно адаптуватися до швидких змін на ринку, бачити перспективи розвитку компанії, і у зв'язку з цим змінювати або вдосконалювати менеджмент та використовувати цілий комплекс маркетингових інструментів і, в першу чергу, рекламу щоб забезпечити конкурентоспроможність туристичної фірми. Невід'ємною сучасною умовою просування туристичного продукту до споживача є застосування інтерактивних маркетингових комунікацій та інтерактивної реклами.

Інтерактивні маркетингові комунікації є частиною нового підходу до маркетингу з новими медіа, який є вкрай необхідним для досягнення успіху. Цей підхід ґрунтується на тісному зв'язку з клієнтами, задля відносин де необхідно докладати багато послідовних зусиль, що базуються на інформуванні та спілкуванні.

В даному контексті, поняття «інтерактивність» означає, що звернення змінюється залежно від реакції покупця. Іншими словами, інтерактивні маркетингові комунікації найбільш наближені до звичайного людського спілкування, і являють собою процес поширення інформації (певних повідомлень), що передаються у різній формі і різноманітними засобами з використанням сучасних технологій, в тому числі і дво-трьох-стороннього електронного зв'язку, для просування туристичного продукту, бренд-підтримки, підсиленні корпоративно-соціальної відповідальності тощо.

Виходячи з того, що відбуваються зміни у бізнесі, поведінці споживачів та світі в цілому, змінюється і форма маркетингового середовища протягом останніх декількох десятиліть. Яскравим прикладом є те, як з друку, радіо і телебачення, комунікації поступово переходять у цифрове середовище.

Інтерактивні маркетингові комунікації дуже часто - є однією з основних складових маркетингових стратегій (комунікаційних стратегій), які сформувалась, щоб впоратися із зміною часу та зміною уподобань і зумовила зміну структури покупок наших клієнтів.

Маркетинг більше не означає бомбардування пасивної кількості споживачів лише через один із способів залучення їх - через друковані ЗМІ, телебачення чи радіо. Швидше, ці "поштовх" методи були доповнені різними інтерактивними медіа в добу інформації, а також інтерактивністю клієнта. У новітньому комунікаційному середовищі, коли Інтернет входить у життя практично кожної людини,

маркетинг "втручань" (тобто намагання насильно втрутитися у свідомість споживача) перестає бути ефективним. Люди не чекають, поки їм щось запропонують і віддають перевагу самостійному пошукові. Все більше учасників ринку користуються пошуком в Інтернет, щоб знайти пропозицію, яка максимально задовольнить всі їхні потреби. Зокрема, можливість знайти відгуки по тому чи іншому туристичному продукту робить вибір більш свідомим та впевненим.

Сучасні маркетологи працюють для того, щоб "втягнути" клієнтів в середовище, залучити людей в комунікацію, у місці, де клієнти вибирають між різноманітністю продуктів і послуг, продавців та ЗМІ. Зазвичай цим місцем є Інтернет. Маркетологи більше не мають говорити для клієнтів, а повинні говорити безпосередньо з ними. Пасивні клієнти, які не думаючи, витрачали свої гроші на те, що краще або більше рекламується, майже зникли. Сьогодні ж, споживачі в меншому ступені піддаються рекламі, без перевірки інформації, аналізу, рекомендацій.

Інтерактивні маркетингові комунікації, як вже було зазначено, найчастіше мають місце в Інтернеті, адже саме Інтернет відіграє важливе значення у створенні інформаційного простору глобального суспільства, слугує фізичною основою доступу до сайтів, і багатьох систем та протоколів передачі даних. Існує багато видів інтерактивних маркетингових комунікацій, але найпоширеніший з них - реклама як інтерактивний інструмент.

До особливостей інтерактивної реклами відносять наступне [1]:

1. Інтерактивна реклама може використовувати будь-які носії, будь-які канали комунікації, не лише Інтернет. SMS - технології - один з найбільш зручних каналів комунікації для цієї реклами.

2. Інтерактивна реклама не впливає на споживача, а взаємодіє з ним. Завдання інтерактивної реклами - спонукати споживача взаємодіяти з компанією або брендом не лише у момент трансляції і не лише у момент покупки або споживання товару.

3. Інтерактивна реклама – працює з ядром цільової аудиторії, а не з цільовою аудиторією в цілому. Ядро аудиторії - це найбільш лояльні майбутньому бренду споживачі. Ці люди не лише самі швидко заражаються ідеєю нового бренду, але і транслюють її решті всіх учасників цільової аудиторії.

4. Інтерактивна реклама не має універсальних методів і рекомендацій. Перед початком інтерактивної рекламної кампанії потрібно вивчити свого споживача. Потрібно скласти соціально-психологічний портрет типового споживача конкретного продукту. Тільки на його основі можна спроектувати грамотно і тонко акції інтерактивної реклами.

Отже, безумовно, для успішного просування туристичних продуктів необхідно пристосовуватись до сучасних тенденцій, однією із яких є обов'язкова присутність у мережі Інтернет, можливість

спілкуватися із споживачами та заохочувати їх до участі у спільних інтерактивних проєктах.

Література

1. Жаворонкова Т. Н. «Традиційна» і Інтернет-реклама: особливості тенденції, шляхи розвитку // Інтернет-маркетинг. - №1. - 2008. - З. 46-51
2. Самойленко В. Реклама в Інтернеті: реалії і «віртуалії» // Маркетинг і реклама. - №1. - 2009. - З. 35-39
3. www.dpg.com.ua
4. www.podrobnosti.ua
5. www.comments.com.ua

Пономаренко В.А. студ. гр. ФК-08-1
Кіровоградський національний технічний університет

НОРМОТВОРЧА ДІЯЛЬНІСТЬ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Міжнародна організація праці є єдиною організацією ООН, в рамках якої представники трудящих разом з представниками підприємців та урядів на рівних правах беруть участь у прийнятті рішень шляхом переговорів з найважливіших соціально - економічних питань. Об'єктом дослідження виступає процес формування та розвитку соціально-трудових відносин.

Сьогодні членами МОП є 170 країн. Особливості структури та всієї діяльності МОП визначаються складністю узгодження різних, часто навіть протилежних інтересів сторін. Діалог, дискусії та прийняття рішень сторонами передбачає взаємні врахування інтересів та досягнення угод в умовах соціального миру, що і зумовлює необхідність такої особливості структури та діяльності МОП, як її тристоронній характер. У своїй діяльності МОП використовує три основні методи: розробка та прийняття міжнародних трудових норм та контроль за їх виконанням (нормотворча діяльність); надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудовах проблем, тобто здійснення технічного співробітництва; проведення досліджень та здійснення публікацій з проблем у сфері праці.[3]

Нормотворча робота є головною у діяльності МОП та здійснюється задля досягнення її основних цілей і завдань. МОП розробляє міжнародні програми щодо покращання умов праці та життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості та підтримки основних прав людини, вдосконалення загальної і професійної освіти. Ці програми ґрунтуються на міжнародних трудових нормах, що встановлюються конвенціями та рекомендаціями МОП, яких за роки її існування було ухвалено 184 та 194 відповідно. МОП активно працює в Україні з початку 90-х років. МОП вже здійснила проєкти пов'язані з аналізом стану соціальної політики

(спільно з ПРООН і Світовим банком), кризового стану ринку праці в Україні (1995 рік), розвитком соціального партнерства. Протягом усього часу МОП надавала і продовжує надавати допомогу Урядові в експертній оцінці законопроектів, ознайомленні урядовців, представників профспілок і роботодавців з міжнародними стандартами статистики праці та її національною систематизацією. Нині МОП спільно з ПРООН та іншими агенціями здійснює в Україні важливі проекти, які пов'язані з розробкою моделі соціального бюджету, ринком праці та професійним навчанням безробітних, розвитком малого та середнього підприємництва, соціального партнерства і діалогу. МОП розробляє Міжнародно-правові акти, вони є двох видів: конвенції та рекомендації.

Конвенції і Рекомендації — приймаються в рамках, закріплених у статуті МОП та інших її документах. Традиційно це відбувається шляхом дворазового обговорення, перше з котрих проходить на Конференції в рамках заснованого з цього питання тристороннього комітету. Цей комітет розробляє за загальною згодою кінцевий текст висновків та виносить його на пленарне засідання Конференції разом з проектом резолюції про включення в порядок денний Конференції пункту про прийняття на ній конвенції і/або рекомендації. Далі МОП готує попередній проект майбутньої конвенції і/або рекомендації, текст якого пройде друге обговорення, зазнає змін та поправок і буде винесеним на пленарне засідання Конференції для голосування. Для прийняття майбутній міжнародно-правовий акт має набрати дві третини голосів присутніх делегатів. Конвенції та рекомендації МОП разом з різноманітними актами ООН, що діють у світовому масштабі, і актами локальної дії, прийнятими регіональними організаціями, складають свого роду міжнародний кодекс праці.

До основних Конвенцій МОП у сфері соціально-трудова відносин належать такі: Конвенція № 87 1948р. про свободу асоціацій та захист права на організацію. 2. Конвенція № 95 1949р. про охорону заробітної плати. 3. Конвенція № 98 1949р. про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів. 4. Конвенція № 100 1951р. про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. 5. Конвенція № 111 1958р. про дискримінацію у сфері праці та занять. 6. Конвенція № 122 1964р. про політику у сфері зайнятості, яка передбачає активне сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. 7. Конвенція № 131 1970р. про встановлення мінімальної заробітної плати [1].

Отже, Міжнародна організація праці — одна з найстарших і найбільших міжнародних організацій. У преамбулі Конституції МОП (квітень 1919р.) відображено основні чотири мотиви створення МОП: гуманістичний мотив полягає в неприйнятності існування експлуатації, соціальної несправедливості, важких умов праці та життя робітників; внутрішньополітичний мотив без поліпшення умов життя і праці

боротьба працівників за свої права може набрати революційних форм, що порушить мир і гармонію у світі; економічний мотив, соціальні реформи впливають на конкурентоспроможність національних економік, що обумовлює можливості поліпшення становища трудящих у їх країнах; зовнішньополітичний мотив «Загального і тривалого миру можна досягти тільки на основі соціальної справедливості».

Тобто, головні цілі МОП відповідно до її статуту можна визначити так: захист інтересів та прав трудящих шляхом регламентації робочого часу; боротьба з безробіттям; встановлення гарантії заробітної плати та визнання принципу рівності оплати за однаково працю; захист працівників від професійних захворювань та травматизму на виробництві; регламентація питань соціального страхування та соціального забезпечення тощо.

Можна зробити висновок, що для досягнення поставлених цілей МОП виконує такі основні завдання: розробка міжнародної політики та програм вирішення соціально-трудова проблем; створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій та рекомендацій задля здійснення цієї політики; технічне співробітництво - допомога країнам-учасникам у вирішенні соціально-трудова проблем; захист прав людини та боротьба з бідністю за покращання життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення; розробка програм покращання умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки та гігієни праці, охорона та відновлення довкілля; розробка заходів щодо захисту найуразливіших груп працівників (жінок, молоді, людей похилого віку, працівників-емігрантів)тощо.

Зазначені вище завдання були й залишаються головними у діяльності МОП, а також є одночасно і методами її роботи, зокрема щодо розробки міжнародних трудових норм. [2]

Література

1. Грішнова О. А. «Економіка праці та соціально-трудова відносини»,К: Знання - 2007, с.349.
2. Циганкова Т.М., Гордєєва Т.Ф. «Міжнародні організації», К: КНЕУ - 2001, с.340.
3. http://uk.wikipedia.org/wiki/Міжнародна_організація_праці.
4. Качан Е.П. «Економіка праці та соціально-трудова відносини», Тернопіль:ТДЕУ - 2006, с. 286.

Порох Ю.О., студ. гр. ОА-09-2
Кіровоградський національний технічний університет

ЧИННИКИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Продуктивність праці є одним з найважливіших індикаторів діяльності будь-якої економічної системи незалежно від її розміру і функцій. Вона

виступає основним критерієм ефективності економіки і вирішальною умовою підвищення життєвого рівня населення. Зростання продуктивності праці має винятково важливе значення для досягнення визнаних світовою спільнотою економічних, соціальних і економічних стандартів життєдіяльності суспільства. Ефективне використання персоналу на підприємстві у більшості випадків залежить від розроблених систем та чинників спрямованих на збільшення продуктивності праці.

Дослідженню проблеми ефективності праці присвячено наукові праці С.Г. Струмиліна, А.С. Кудрявцева, А.М. Омарова, Л.С. Бляхмана, М.І. Бондаренко, А.Г.Євтушенко, В.В.Мазура, Д.Ю.Васильєва, І.І.Прокопенко та ін [4]. Разом з тим, незважаючи на значення продуктивності праці як провідного критерію соціально-економічного прогресу людства, вітчизняна економічна наука і практика не надає достатньої уваги цій економічній категорії. За справедливим ствердженням В. Дієспєрова, продуктивність праці в українській економіці залишається поза увагою господарських органів, управлінських структур і, значною мірою, науки [3].

Основною метою управління трудовими ресурсами є забезпечення мінімізації витрат підприємства на формування та утримання трудових ресурсів та максимізація результатів від їхнього використання.

Особливої актуальності у зв'язку з цим набуває пошук та реалізація резервів підвищення продуктивності праці персоналу торговельних підприємств у сучасних умовах соціально-економічної кризи. Адже важливою особливістю показника продуктивності праці є його динамічність. Він постійно змінюється під дією величезної кількості чинників [1]. Одні з них сприяють підвищенню продуктивності праці персоналу, інші навпаки, їхньому зниженню.

Проаналізувавши дані за 2005-2009 роки, можна зробити висновок що, фізичний об'єм ВВП збільшився на 67%, а чисельність зайнятих — лише на 4,5%. Виходить, що суспільна продуктивність праці за ці роки підвищилася в 1,617 разу і за рахунок її збільшення було отримано 97% приросту ВВП. Середньорічні темпи приросту продуктивності праці за 2004-2008 роки склали 7,1%, а середньорічної реальної заробітної плати — 18,2%, тобто в 2,56 разу більше.

Одна з головних макроекономічних проблем нашої країни — низька продуктивність праці. Відставання темпів зростання продуктивності праці від темпів зростання зарплат призводить до інфляції. Вирішити проблему можуть інвестиції в модернізацію виробництв і підвищення кваліфікації персоналу. Для порівняння, продуктивність праці в Україні складає лише 25% від продуктивності в 25 країнах Євросоюзу, при цьому цей же показник по відношенню до Польщі, Чехії, Словаччини і Угорщини - складає 44%. Проблема модернізації виробництва в Україні за роки незалежності особливо посилилася, це підтверджує показник середньорічних валових капіталовкладень до основних фондів за 17 років (1993-2009 років), який дорівнює 29,5% від цього показника в 1992 році [5].

Джерелом зростання продуктивності праці, яке не має меж, є техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією науково-технічного прогресу, тобто модернізація. Немоżliвість вирішення даної проблеми в сучасних умовах пояснюється небажанням вкладати великі засоби в нестабільну економічно і політично країну. Незначні інвестиції в промисловість України нездідні вивести продуктивність на європейський рівень.

Для вирішення проблеми низького рівня продуктивності праці необхідно вирішити два питання: питання політичної стабільності і питання відповідності освіти сучасним вимогам. Максимально вільна конкуренція — одна з основних вимог до держави для формування конкурентоздатного сучасного бізнесу. В Україні існує вільна конкуренція між виробниками товарів і послуг, але на ринку праці здорова конкуренція відсутня [2]. Стрімке дорожчання і погіршення якості трудових ресурсів стає хворобою всієї нашої економіки. Вітчизняні підприємства все частіше вимушені імпортувати фахівців. У ситуації дефіциту якісного персоналу виникає замкнуте коло; підприємство не хоче навчати персонал, оскільки якісні фахівці найвірогідніше перейдуть до конкурентів і само намагається збільшувати кількість висококваліфікованих співробітників, тим самим напружуючи вартість кадрів. За роки незалежності Україна втратила свою головну конкурентну перевагу – дешеву і якісну робочу силу.

Таким чином, зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення для підвищення життєвого і культурного рівня працівників. Воно є основою підвищення їх оплати праці, збільшення коштів, що спрямовані на розширене відтворення і поліпшення соціально — побутових умов. Лише комплексне виконання намічених заходів може призвести до бажаного ефекту, особливо в сьогднішній час, коли підвищення продуктивності праці набуло актуального значення.

Література

1. Бланк І.А. Торговий менеджмент. -2-е изд., перераб. и доп. - К.: Эльга, Ника-Центр, 2004.-784с.
2. Тимош І.М. Економіка праці: Навч.Посібник. -Тернопіль: Астон, 2001 -347с.
3. Грещак М.Г. Внутрішній економічний механізм підприємства: Навч. посібник - к.: КНЕУ, 2001. - 228с.
4. Бондаренко М.І., Євтушенко А.Г. Економіка праці. – Харків, 2002. – 293 с.

Просвірнєва А.В. студ. гр. ФК-08-2
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Науково-технічний прогрес – один із основоположних факторів сучасного економічного розвитку – передбачає як найважливішу умову кардинального вдосконалення робочої сили, покращення її характеристик на ринку праці. Особливість сучасного стану

української економіки полягає в тому, що процеси ринкових перетворень здійснюються в умовах глибокої зтяжної кризи і в часі, коли нагальною є необхідність подолання значного відставання в науково-технічній сфері.

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; незацікавленість 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.

Саме це зумовлює потребу докладного вивчення організації професійного навчання персоналу на підприємстві, на підставі чого можливе розроблення науково обгрунтованої політики щодо регулювання розвитку системи професійного навчання в Україні. Різним аспектам питання професійного розвитку кадрів і розвитку системи професійної освіти приділяли увагу як зарубіжні, так і вітчизняні вчені.

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 інші.

Метою публікації є визначення основних вад і принципів засад розвитку вітчизняної системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів з урахуванням передового світового досвіду.

Значне скорочення життєвого циклу професійних знань обумовлює необхідність у країнах, які хочуть конкурувати на світових ринках і бути здатними відстоювати свої інтереси на власних ринках в умовах тотальної експансії процесу глобалізації, формувати національні системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів.

Невід'ємною умовою створення і розвитку таких систем є необхідність активної участі не лише держави, освітніх закладів, а й роботодавців, які мають за умов формування економічних знань виступати активними суб'єктами процесу професійного навчання і підвищення кваліфікації своїх кадрів. Необхідність активної участі роботодавців у процесі розбудови моделі безперервної освіти в Україні обумовлюється тим, що: по-перше, більшість свого життя люди проводять на підприємствах, де реалізують свої фізичні й розумові здібності; по-друге, саме підприємства стають джерелом значного масиву інформації, яка необхідна для виконання професійних обов'язків працівниками; по-третє, окрім

навчальних закладів держава має стимулювати підприємства щодо забезпечення професійного розвитку своєї робочої сили з метою постійного підтримання високого рівня її конкурентоспроможності як на внутрішньому так і на зовнішньому ринках праці.

При використуванні системи безперервного навчання персоналу економічний ефект досягається:

- за рахунок коротких термінів підготовки співробітників при мінімальному відриві від основної діяльності, оскільки навчання є безперервним процесом і немає необхідності виділяти час на “звикання” до нового виду діяльності (вчитися);

- шляхом збільшення практичної віддачі, тому що навчання на підприємстві максимально наближене до виробничої, організаційної практики, особливо якщо це безперервна система заходів щодо розвитку персоналу, що містить різні форми і методи;

- навчений персонал оперативно реагує і добре пристосовується до умов зовнішнього середовища, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства в цілому.

Зростання ролі навчання, а особливо системи безперервного навчання, персоналу в процесах підвищення конкурентоспроможності підприємства і організаційного розвитку обумовлено наступними трьома чинниками: 1) навчання персоналу є найважливішим засобом досягнення стратегічної мети організації; 2) навчання є найважливішим засобом підвищення цінності людських ресурсів організації; 3) без своєчасного навчання персоналу проведення організаційних змін стає неможливим.

Література

1. Желнина Е.В. Система непрерывного обучения персонала организации // Кадры предприятия. – 2006. – № 4. – С. 91-106.
2. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду [Текст] // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 30-35.
3. Синенко Н. Об организации профессионального обучения в Нидерландах и Дании // Справочник кадровика. – 2007. – № 07. – С. 100-103.
4. Солошук М. Перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів// Справочник кадровика. – 2006. – №09. – С. 87.
5. Шоптенко В., Кайсин Д., Конанчук Д. Новые возможности бизнес-образования // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 4. – С. 28-34.

Пухальська О.С., студ. гр.ОА-08-2 (наук. керівн.: Коваленко Н.С., асист.)
Кіровоградський національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах постіндустріального суспільства, що базується на інформаційних технологіях, темпи економічного зростання та рівень добробуту залежать усе більшою мірою від інтелектуальних ресурсів, головним носієм і творцем яких є персонал підприємства.

Ця обставина визначила те виняткове значення, якого набуло сьогодні ефективне управління людським капіталом, що забезпечує розвиток підприємства в цілому. Нова парадигма управління в постіндустріальній економіці, яка спрямована на управління людським капіталом, має недостатньо розвинуту теоретичну базу. Її формування є нагальною науковою проблемою, що потребує якнайскорішого розв'язання на основі удосконалення науково-теоретичного та методичного забезпечення.

Пошук підходів до формування ефективної системи збалансованого цілісного розвитку людського капіталу зумовлює необхідність здійснення комплексних досліджень особливостей цієї проблеми та визначає актуальність теми дисертаційної роботи.

Дослідженню проблем людського капіталу присвятили свої наукові праці такі відомі вчені минулого та сучасності як Г. Беккер, Г. Боуен, Б. Вейсборг, Е. Енгель, Дж. Маккулох, К. Маркс, Ф. Ліст, Дж. Мілль, Н. Сеніор, Г. Сиджвік, Д. Рікардо, А. Сміт, І. фон Тюнен, Т. Шульц та ін. Теоретичною базою для аналізу формування та розвитку людського капіталу є також праці російських вчених В. Гойло, А. Добриніна, С. Дятлова, І. Льїнського, З. Капелюшнікова, С. Клімова, В. Співака, Є. Старобінського, В. Тарнавського та ін. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у розв'язання проблеми управління людським капіталом зробили Д. Богиня, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Долішній, М. Дороніна, Г. Євтушенко, М. Критський, В. Куценко, В. Пономаренко, О. Пушкар та ін.

Безсумнівними здобутками щодо подальшого становлення теорії людського капіталу відзначаються дослідження наукових колективів Інституту економіки НАН України, Інституту економіки промисловості НАН України, Науково-дослідного інституту праці та зайнятості населення Мінпраці та НАН України, Київського національного економічного університету, Міжрегіональної академії управління персоналом та інших науково-навчальних закладів України.

У працях вітчизняних і зарубіжних авторів досліджено теоретичні й практичні засади управління людським капіталом, проте недостатньо вирішеним залишається питання побудови цілісної концепції його оцінювання на рівні підприємства, що потребує розроблення теоретично обґрунтованого та практично значущого методичного забезпечення. Незавершеність наукових досліджень у цьому напрямі визначає необхідність розбудови, удосконалення цілісної системи управління людським капіталом підприємства та розроблення шляхів її подальшого розвитку, що підкреслює актуальність вибору теми дисертації, її мети і задач.

Людський капітал — це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на

зростання доходів (заробітків) його власника.

Базовим методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу найрізноманітніших явищ у таких галузях людської діяльності, які раніше цілком належали до сфери соціальних, демографічних, психологічних та інших досліджень. Економічний підхід, базований на принципах раціональної оптимізуючої (максимізуючої) поведінки індивідів, був використаний в аналізі таких проблем, як теорія економічного зростання, розподіл доходів, інвестиції в людину, економіка освіти, планування сім'ї та ведення домашнього господарства, економічні аспекти злочинності і кримінальної діяльності, теорія міграції, дискримінація на ринках праці тощо [2].

Важливе значення концепція людського капіталу має для вивчення комплексу питань забезпечення раціональної зайнятості та оптимального функціонування ринку праці. Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний та соціальний ефект.

Оцінка інвестицій у людський капітал і доходів від його використання звичайно проводиться в грошовій формі. Але слід підкреслити, що далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити в грошовій формі. Крім грошових витрат, навчання, зміцнення здоров'я та інші дії, спрямовані на нарощення людського капіталу, вимагають, щонайменше, ще і нелегкої праці самої людини. Аналогічно, крім грошових доходів (вищих заробітків), людина, що володіє більшим людським капіталом, одержує моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших вигод. Слід також пам'ятати, що в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює, та суспільство в цілому. Виникнення поняття "людський капітал" та інвестування у людський капітал викликало створення численних методів оцінки його обсягу, економічної ефективності тощо.

Трагування витрат на освіту, охорону здоров'я та інші аналогічні цілі як витрат інвестиційного типу відкрило перед економічним аналізом нові перспективи. Таким чином, виникає необхідність виміру обсягу не тільки поточних вкладень, але й акумульованого людського капіталу. Слід одразу ж зауважити: більшість методів економічно-статистичного та технічно-економічного аналізу вкладень у людський капітал стосується виміру ефективності освіти та підготовки кадрів. З економічної точки зору додаткові капіталовкладення обґрунтовані лише у тому випадку, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. В протилежному випадку кошти доцільніше спрямувати на здійснення інших, більш прибуткових інвестиційних проєктів, або ж витратити на цілі поточного споживання. Із зазначеного вище витікає необхідність використання моделей економічного аналізу, що дали б змогу оцінювати

ступінь ефективності інвестицій у людський капітал. Аналіз ефективності інвестицій передбачає оцінку витрат на освіту та очікуваних зисків від її отримання.

Зокрема, очікувана віддача від інвестицій в освіту теж складається з трьох груп доходів [3]:

1. Прямі матеріальні зиски: вищий рівень заробітної плати протягом трудової діяльності; більша можливість брати участь у прибутках компанії; більша можливість отримувати персоналізовані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки тощо; можливість отримати пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства.

2. Непрямі матеріальні зиски: більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання іншої освіти та ін.), оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника.

3. Моральні зиски: задоволення від обраної професії протягом життя (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація); доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість.

Людський капітал специфічний за своєю природою. Якщо у разі фізичного капіталу в кінці терміну використання він повністю може бути списаний на вартість створеного з його допомогою продукту, то у разі людського капіталу часто буває, що накопичений людський капітал використовується або неповністю, або втрачається і не впроваджується у виробництво. Останнє певним чином зумовлено умовами і часом використання працівника, його компетенцією, а також тим, що означений капітал не потребує прискореної окупності, він є власним капіталом людини і може бути використаний працівником лише за відповідних умов і у будь-який період часу.

Література

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А.Грішнова – К.: "Знання-Прес", 2000.- 313 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносин: підручник. / Грішнова О.А. - К.: Знання, 2004.-535 с.
3. Долішній М.І., Злупко С.М. Соціально-трудова потенціал : теорія і практика. Ч. I.– К.: Наукова думка, 1994. – 263 с.- Розділ I-II, с. 3-62.

Ражев О.О., студ. гр. ЕК-08
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЇХ ПРАЦІВНИКІВ І ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Проблемам інноваційної активності підприємств існує в Україні на протязі всього її незалежного існування. Після розпаду СРСР, витрати

держави на наукові дослідження різко скоротилися. Характерною ознакою сучасної науки є її інноваційність – здатність до оновлення, відкритість новому на основі використання новітніх інформаційно-комунікаційних технологій. Аналіз інноваційної сфери української промисловості вказує на її кризовий стан. Зокрема, за даними Державного Комітету Статистики, в період з 2005 по 2009 роки маємо таку динаміку наступних показників: у період з 2005 по 2008 роки спостерігається спад кількості інноваційних підприємств, впровадження прогресивних технологій, освоєння нових, інноваційних видів продукції; у період з 2008 по 2009 роки спостерігається піднесення вищезазначених показників.

Однією з важливих причин недостатнього використання інноваційного потенціалу є відсутність необхідних організаційно - економічних структур і умов, які б стимулювали його реалізацію. Іншими словами, існує необхідність розширення джерел фінансування, тісної співпраці з іноземними підприємствами, обмін досвідом, активізація діяльності технопарків шляхом державної підтримки, розширення практики надання інноваційним підприємствам середньострокових кредитів із зниженням процентної ставки.

Значну увагу з даної тематики було приділено в працях таких фахівців як Жежуха В.Й., Михайлюк Л.В., Амоша О.І., Маслак О.О., Григоренко О.В., Зятковський І.В., Гейець В.М., Говоруха Ж.А. і багатьох інших. Аналізуючи дослідження цих вчених, можна зробити висновок, що інноваційні процеси є основним шляхом подолання кризових явищ на промислових підприємствах і джерелом підвищення конкурентоспроможності підприємств і держави в цілому.

Метою публікації є вивчення проблеми дослідження основних проблем інноваційної активності підприємств та їх працівників; дослідження ситуації, що склалася в нашій державі на даний момент і пошук можливих шляхів вирішення проблеми.

Вище зазначені дані свідчать: по-перше, інноваційна активність, як підприємств, так і держави знижується. По-друге, знижуються обсяги експорту високотехнологічної продукції на світовий ринок.

Окрім цього важливим аспектом є те, що підприємства мало використовують і впроваджують інновації в періоди сталого розвитку, а прискорюють інноваційну діяльність переважно в періоди криз. Про це свідчить той факт, що рівень інноваційної активності по Україні збільшився не в період економічного піднесення 2007-2008 року, а в період кризи кінця 2008-2009 року. Іншими словами, лише конкурентна боротьба і загроза банкрутства є тими факторами, що прискорюють інноваційний рух. Це є кардинально неправильним.

Щодо внутрішніх чинників впливу на інноваційну активність підприємств, то сюди можна віднести ті, які мотивують працівників

підприємств до створення інновацій. Такі чинники насамперед залежать від особливостей підприємств, працівників, індивідуальних умов праці, а також від стратегії та структури підприємства. Головними ознаками, що характеризують особистісний чинник працівників підприємства, є: освіта та знання, креативність, амбіції, наявність спільних інтересів, вміння працювати в колективі, правильна самоорганізація тощо. В нашій країні фінансування інноваційної діяльності є незрівнянно меншим відносно інших високорозвинених держав і стає зрозумілим той факт, і відповідно на підприємствах має місце така ж сама тенденція. Лише великі корпорації в достатній мірі фінансують інноваційну діяльність, адже це шлях до підвищення конкурентоспроможності продукції, в той час, як на більшості підприємств таке фінансування є недостатнім, а особливо це стосується заробітної плати тим працівникам, які займаються інноваційною діяльністю. За відсутності справедливого й достатнього фінансування зникає й мотивація до інноваційної діяльності.

Таким чином, для стимулювання інноваційної діяльності необхідні:

- мотивація працівників до інноваційної діяльності, зменшення міграції вчених;
- законодавчі зміни у галузі інноваційної діяльності щодо пільг і стимулів;
- зниження податків з підприємств, які розвиваються;

Отже, сьогодні в Україні існує декілька головних перешкод для інноваційного розвитку України: недостатній рівень фінансування науково-технічних робіт; слабкий розвиток інфраструктури трансферу технологій, зниження рівня «інтелектуалізації» експорту і зростання імпортозалежності країни від наукоємних товарів; незадовільне інформаційне забезпечення інноваційної сфери; недосконалість податкової системи та відсутність державної підтримки; повільний розвиток ефективних форм інноваційної діяльності.

Україна вже вичерпала резерви екстенсивного економічного зростання за рахунок збільшення обсягів виробництва та експорту ресурсів, тому має бути забезпечено врегулювання питань, що стримують розвиток інноваційної діяльності.

Самсонова К.В., студ. гр. ФК-08-1
Кіровоградський національний технічний університет

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ

В час реформування української держави важливою складовою забезпечення соціального процесу стає гендерна проблематика, як

утвердження людського виміру сучасної цивілізації. Останнім часом проблема гендеру в сфері праці привертає увагу користувачів ЗМІ, проводяться семінари, виставки, конференції, дослідження, створюються спеціальні організації з метою забезпечення рівності у сфері праці.

Останнім часом в українському науковому колі поняття “гендерна рівність” набуває все більшої змістовності. Зокрема, проблеми функціонування ринку праці, формування ціни праці в контексті гендерної рівності висвітлюється у роботах С. Бандура, Д. Богині, В. Близнюк, О. Грішної, В. Куценко, Е. Лібанової, А. Чухна, Т. Марценюка, С. Гаращенко, О. Савенок, Л. Яковлева, А. Рандіна та ін.

Відповідно до концепції гідної праці МОП гендерна рівність у сфері праці означає: рівність можливостей у сфері зайнятості; рівна винагорода за працю рівної цінності; рівний доступ до безпечних і здорових умов праці та до соціального забезпечення; рівність прав в об'єднаннях і колективних переговорах; рівні можливості в області цілеспрямованого професійного розвитку та кар'єрного росту; справедливий як для чоловіків, так і для жінок баланс між роботою та сімейним життям; рівна участь в процесах ухвалення рішень, у тому числі і в основних органах МОП.

Розглянемо дані про частку жінок та чоловіків в загальній чисельності осіб, які навчалися у навчальних закладах різного рівня (табл. 1).

Таблиця 1
Питома вага жінок та чоловіків в загальній чисельності осіб, які навчалися у навчальних закладах різного рівня, %

Рік навчання	2006 / 07		2007 / 08		2008 / 09	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Усього навчалось	50,0	50,0	50,1	49,9	50,2	49,8
У загальноосвітніх навчальних закладах	48,7	51,3	48,6	51,4	48,5	51,5
У професійно-технічних навчальних закладах	39,5	60,5	39,4	60,6	38,9	61,1
У вищих навчальних закладах						
I-II рівнів акредитації	52,4	47,6	52,2	47,8	53,4	46,6
III-IV рівнів акредитації	54,6	45,4	54,8	45,2	55,0	45,0

Головною причиною високої зайнятості серед жінок є низькі доходи сім'ї, з доходами нижче прожиткового мінімуму. В умовах нестабільного соціально-економічного розвитку і падіння життєвого рівня більшості населення, трудова зайнятість жінок являє собою головний спосіб виживання багатьох сімей. На відміну від чоловіків жінки не часто здатні встановлювати для себе межу зарплати, професійний статус, основну ціль якої вони реалізують - це необхідність нагодувати сім'ю, а вже потім дбати про кар'єру чи професійний статус. Така позиція жінок в сфері зайнятості посилює їх дискримінацію в оплаті праці (рис. 1).

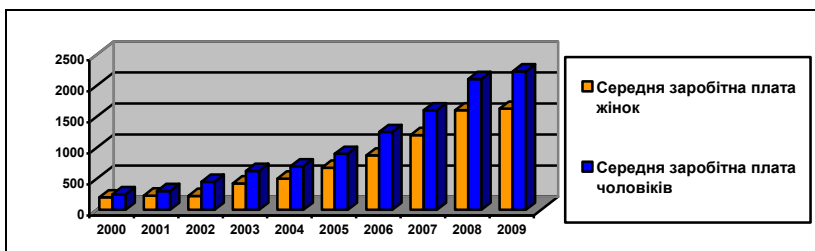


Рис. 1 – Співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків в Україні, 2000 – 2009 рр.

Як свідчить статистика Європейського Союзу, у деяких країнах Європи, таких як Словенія та Бельгія, різниця в оплаті праці жінок і чоловіків становить менше 10%, однак ця цифра зростає до понад 25% в Естонії та Австрії. В Україні цей показник також сягає 25%.

На сьогодні відповідальність за порушення гендерної рівності в законодавстві про працю поки що не конкретизується. Проте загальні норми щодо відповідальності службових осіб, керівників підприємств, установ, організацій, а також власників або уповноважених ними органів за порушення законодавства про працю, зокрема статті 45, 237, 2371 КЗпП, не виключають можливості їх застосування й у випадках встановлення факту дискримінації за ознакою статі, оскільки принцип рівності трудових прав жінок і чоловіків є складовою частиною законодавства про працю, якого власник або уповноважений ним орган, згідно зі статтею 141 КЗпП, зобов'язаний неухильно додержувати. Порушення ним гендерної рівності є порушенням законодавства про працю. Розглянемо гендерні особливості сучасного українського суспільства (табл. 2).

Таблиця 2

Гендерні особливості сучасного суспільства

	Жінки	Чоловіки
1	2	3
Населення України, % до загальної кількості 46 143, 7 тис. чол.	53,9	46,1
Середня очікувана тривалість життя при народженні, років	74,0	62,2
Середній вік чоловіків та жінок, років	42,0	37,0
Серед працездатного населення з вищою освітою, %	56,0	44,0
Рівень зайнятості за статтю, %	53,1	62,8
Офіційно зареєстрований рівень безробіття в Україні, %	3,8	2,4
Кількість державних службовців, в тому числі:		
Загальна кількість зайнятих на керівних посадах та спеціалістів, %	75,4	24,6
З яких керівники першої категорії, %	13,8	86,2
Спеціалісти, %	79,9	20,1

Продовження таблиці 2

1	2	3
Кількість кандидатів наук, %	38,4	61,6
Кількість докторів наук, %	17,1	82,9
Власники підприємств великого бізнесу, %	2,0	98,0
Власники підприємств малого та середнього бізнесу, %	20,0	80,0

Досвід країн Євросоюзу переконливо довів, що гендерний підхід має великі переваги, він більш вигідний та більш перспективний для суспільства, ніж такий, що або зовсім ігнорує відмінності у прагненнях і можливостях чоловіків і жінок, або, навпаки, обмежує надання рівних умов для реалізації їхніх прав. Перевага полягає саме в тому, що такий підхід не лише надає людині можливість реалізувати свої здібності та схильність до тих чи інших видів діяльності незалежно від статі, але й враховує специфічні потреби жінок і чоловіків, надає їм можливість максимально використати свій потенціал на користь суспільству. Ті країни, які використовують гендерний підхід, набагато якісніше реалізують всі соціальні програми. Саме тому гендерна рівність є одним із напрямів тісної співпраці між Європейським Союзом та міжнародними і регіональними організаціями України.

Отже, в Україні спостерігається суперечливе становище в сфері освіти та зайнятості: жінки займають менш оплачувані посади на меншій мірою престижних роботах. Держава витрачає чимало коштів для навчання жінок, а потім нераціонально використовує створений нею трудовий ресурс. Жінки в Україні контролюють лише 5-10 % економічних ресурсів, жінки становлять 38% усіх підприємців, що займаються індивідуальною діяльністю, очолюють 26% малих підприємств, 15% - середніх, 12% - великих. В промисловості бізнесом керують лише 2% жінок. Очевидна нерівність позицій жінок та позицій чоловіків на ринку праці призвела до фемінізації бідності. Сьогодні кожна 3 жінка має рівень доходів, що дорівнює прожитковому рівню. Жінки складають більшість у найбільш соціально-незахищених категоріях громадян: пенсіонери, безробітні, працюючі у бюджетній сфері.

Отже, в Україні є певні зрушення у покращенні стану жінок на ринку праці, проте для реального покращення стану зайнятості серед жінок та подолання проблем, пов'язаних з гідними умовами та оплатою праці жінок, цього замало. Тому можна запропонувати такі напрями покращення становища жінок на ринку праці України:

- вирівнювання оплати праці між галузями та зменшення відмінностей у змісті та оплаті праці за статевою ознакою;
- зростання рівня зайнятості на основі дотримання принципу гендерної рівності;
- постійний контроль дотримання роботодавцями трудового

- законодавства з метою попередження фактів гендерної дискримінації;
- створення та впровадження програм сприяння розвитку жіночого малого та середнього підприємництва;
 - пропаганда системи цінностей щодо рівного розподілу сімейних і професійних ролей між чоловіками та жінками;
 - створення умов щодо навчання протягом усього життя, що відповідно пов'язано з необхідністю адаптації до вимог економіки знань.

Література

1. Проект Європейського Союзу «Рівність жінок і чоловіків у сфері праці в Україні». – Електронний ресурс. – [Режим доступу]. - <http://www.gender.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>
2. Світенюк М. І. Проблеми гендерної рівності у законодавстві про працю в Україні // Держава і право. – Вип. 48. – С. 365 – 372.
3. Щербюк Н. Єдність і диференціація правового регулювання праці жінок // Підприємництво, господарство і право. – 2009. – № 1. - С. 63.
4. Сергій О., Рандіна А. Гендерний аспект ринку праці України // Управление трудовыми ресурсами. – 2010. - №5. – С. 35 – 36.
5. Україна-Євросоюз у деталях. – 2010. - №8. – 16 с.

Семенова І. студ. гр. ФК-10Т
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Оплата праці (заробітна плата) – це винагорода в грошовій або натуральній формі, яка повинна бути виплачена роботодавцем найманому працівникові за виконану ним роботу. Розмір цієї винагороди визначено трудовим договором між працівником і власником або уповноваженою ним особою. Заробітна плата є основним джерелом доходів найманих працівників.

Проблема організації оплати праці на підприємстві є однією з найбільш гострих. Актуальність проблеми зростає на фоні соціально-економічної кризи в країні. В умовах спаду продажів, скорочення чисельності працівників відбуваються зміни в організації праці та її оплаті. Така ситуація спостерігається на підприємствах різної спеціалізації. Для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. При цьому, її рівень у нашій країні значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу та країнами СНД. Праця та її оплата як ціннісні орієнтири втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства. Це потребує всебічного

моніторингу, аналізу і контролю за цим процесом в Україні.

Основною проблемою оплати праці на підприємстві є низький рівень оплати праці, який руйнує процес розвитку - економічного зростання і добробуту населення, знижує якість робочої сили, звужує внутрішній ринок, обумовлює примітивізацію потреб, руйнує трудовий потенціал, сприяє розвитку тіньових процесів і відтоку кваліфікованих, талановитих, енергійних молодих людей за кордон.

Погано мотивована оплата праці не сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, обмежує розвиток творчої інтелектуальної праці, веде до деградації національної економіки, спрощенню її структури, падінню інвестиційної активності.

Організація оплати праці справляє великий вплив на ефективність діяльності підприємства. До основних факторів, що впливають на ефективність праці, можна віднести мотиваційні механізми. Важливу роль мотивації відіграє соціальний пакет. Що стосується ефективності праці, то це співвідношення між результативністю праці та величиною витрат, що виражається в досягненні максимального ефекту за мінімальних витрат. Отже, збалансування цих чинників і є результатом ефективної організації оплати праці.

Ефективна організація заробітної плати на будь-якому підприємстві неможлива без її основоположного елемента - нормування праці, яке дає змогу встановити відповідність між обсягом витрат праці і розміром її оплати в конкретних організаційно-технічних умовах. Роботодавець зобов'язаний установити кожному працівникові нормальний обсяг робіт виходячи з установлені законодавством тривалості робочого дня, нормальної інтенсивності праці і середньої для даного виду робіт продуктивності праці. Працівник має право розраховувати на повну оплату праці лише за умови виконання повного нормованого обсягу робіт.

Важливе значення має чітка організація обліково-аналітичної роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки вона є найбільш відповідальною і трудомісткою. Крім того, на деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахування й виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата «у конвертах».

Одним з важливих питань реформування бухгалтерського обліку заробітної плати є вдосконалення діючої моделі аналітичного обліку.

Дані аналітичного обліку відіграють важливу роль, характеризуючи розміщення та склад персоналу за місцями його використання, відпрацьований і невідпрацьований час, обсяг продукції, виконання норм продажів, фонд заробітної плати і його структуру, динаміку заробітної плати за категоріями персоналу, місцями виникнення витрат.

Розглянемо соціальний пакет як механізм удосконалення оплати

праці. Однією з форм винагороди за працю є соціальний пакет (СП), під яким слід розуміти надання роботодавцем благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій, які перевищують розмір його основної заробітної плати. До складу соціального пакета включаються як базові соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та соціальне забезпечення, так і додаткові матеріальні блага, надання яких здійснюється роботодавцем за власною ініціативою. При цьому базовий СП охоплює: забезпечення необхідних для виконання роботи умов праці; загальнообов'язкове державне соціальне страхування; виплату в повному розмірі належної працівнику заробітної плати; надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором, угодою.

Виходячи з функцій соціального пакета, в його складі також можна виділити мотиваційний пакет, що, у свою чергу, поєднує в собі конкурентний і компенсаційний пакети.

Зміст конкурентного пакета можна подати як сукупність чотирьох блоків:

забезпечення здоров'я; розвиток корпоративної культури, навчання, підвищення кваліфікацій за рахунок підприємства; відпочинок та розваги; мотивація праці.

Компенсаційний пакет охоплює відшкодування особистих витрат, пов'язаних з роботою (на мобільний зв'язок, транспорт, оренду або придбання житла в іншому місті тощо).

Базові очікування від соціального пакета з боку працівника: гідна винагорода та реалізація амбіцій; професійне зростання та особистий розвиток; належні умови праці та безпека; здоровий спосіб життя та профілактика; вирішення особистих проблем; соціальний статус, елементи престижу.

Основні вимоги до соціального пакета з боку роботодавця: максимальна реалізація стратегічних цілей компанії; залучення персоналу в роботу організації та запобігання відпливу кваліфікованих працівників; ефективне управління персоналом, мінімізація втрат, пов'язаних із хворобами, відсутністю працівників на роботі з інших причин; стимулювання певної виробничої поведінки; контрольованість витрат на персонал; адміністративна ефективність і простота.

Отже, соціальний пакет, включаючи його структуру та величину, є потужним інструментом впливу на рівень психологічного та фізичного залучення працівника, індивідуальну й організаційну дієвість, а відтак, тривалість і успішність трудових відносин між працівником і роботодавцем.

З кожним роком, технологічний прогрес набуває все більшого розвитку і поширення. Зменшення витрат за рахунок використання енергоощадних технологій може привести до збільшення фонду

оплати праці і підвищення заробітної плати працівників. Отже, основним напрямом поліпшення кризової ситуації у сфері оплати праці визначено мотивацію праці, нормування праці та рівень заробітної плати. Соціальний пакет є мотиваційним інструментом, що інтегрує методи матеріального та нематеріального стимулювання праці. Соціальний пакет має бути максимально універсальним і враховувати індивідуальні потреби працівника.

Література

1. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці// Україна: Аспекти праці, № 2, 2008.
2. Терещенко О.О. Антикризове фінансове управління на підприємстві / О.О. Терещенко.-К. : КНЕУ, 2004.
3. Колот А.М. Мотивація, стимулювання та оцінка персоналу (навч. посібник). - К., 2000.
4. Дудатій Л.М. Питання регулювання оплати праці в умовах ринкової економіки// Наукові праці КНТУ. - 2008.
5. Дубяга Г. М. Концептуальні проблеми традиційної системи оплати праці. – Держава та регіони: економіка та підприємництво. – 2007. - №3.
6. Крищенко К. І. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. - Україна: аспекти праці. – 2007 - №6

Семикіна А.В. студ. гр. ЕП-07-2 (наук. керівн.: Романюк Л.М., к.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА: МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ТА СПОСОБИ ПІДВИЩЕННЯ

Забезпечення ефективності підприємства є його основним завданням, оскільки насамперед ефективність господарювання визначає рівень розвитку підприємства, а відповідно і його прибутковість. Висока ефективність підприємства досягається завдяки ефективній системі менеджменту, націленій на раціональне використання усіх організаційних ресурсів і постійне удосконалення господарювання через відповідні організаційні зміни.

Оскільки "ефект" у перекладі з латинської означає "результат", то поняття ефективності можна ототожнювати з результативністю. Визначаючи ефективність господарювання слід оцінити результати виробництва. За результат можна брати різноманітні показники, проте основними з них вважаються обсяг виготовленої продукції в натуральному чи вартісному (за оптовими цінами або за собівартістю) виразі і прибуток, які порівнюються з витратами, що дали змогу одержати ці результати. Рівень ефективності виробництва визначається багатьма чинниками. Процес виробництва здійснюється

через поєднання факторів, що його визначають: засобів праці (основні фонди), предметів праці (оборотні фонди), робочої сили (трудові ресурси). Крім того, істотним чином на виробництво впливає фінансовий стан підприємства, а також певні технологічні, організаційні, управлінські та інші переваги, що відображаються як нематеріальні ресурси. Таким чином, в процесі оцінки витрат доцільно оцінити участь у процесі виробництва всіх перелічених ресурсів. Виходячи з цього можна дати таке визначення ефективності: ефективність підприємства є комплексною оцінкою кінцевих результатів використання основних і оборотних фондів, трудових і фінансових ресурсів та нематеріальних активів за певний період часу.

Загальна методологія визначення ефективності може бути формалізована таким співвідношенням:

$$F = \frac{E}{P},$$

де F – ефективність; E – ефект (результат); P – витрати (ресурси).

Оцінювання організаційної ефективності потребує точних економічних критеріїв. Однак, на наш погляд, єдиної і цілісної методології не створено і донині. Зокрема, тривалий час як критерій ефективності використовували критерій прибутковості. Однак багато організацій хоча і не є прибутковими, проте займають свою нішу на ринку. Значно ближчим до істини є цільовий підхід, за яким кожне підприємство – цілеспрямована система, головною метою якої є досягнення заздалегідь визначених цілей. Тому для оцінювання ефективності діяльності підприємства необхідна сукупність параметрів ефективності, які відображають міру (ступінь) наближення його до бажаного стану. На нашу думку, критерії ефективності дають змогу оцінити ступінь досягнення поставлених підприємством цілей та результат вирішення його проблем. Вони вказують, наскільки реальний стан системи відповідає уявленню про те, якою вона має бути у спроектованих умовах діяльності.

Систему основних критеріїв, за якими може оцінюватись ефективність діяльності підприємства, наведено у табл. 1. Безумовно, перелік наведених показників можна доповнювати в залежності від цілей аналізу і поставлених стратегічних завдань розвитку. Таблиця 1 ілюструє, що майже всі названі критерії спрямовані на оцінювання внутрішнього середовища підприємства. Але ж успіхи підприємства завжди оцінюються за обсягами її діяльності, що залежить не лише від здатності фірми раціонально використовувати наявні ресурси, а й від її поведінки у зовнішньому середовищі. Однак здатність підприємства впливати на стан зовнішнього середовища здебільшого не може бути чітко визначена, тому методологія оцінювання ефективності

діяльності підприємства ґрунтується переважно на показниках внутрішньої ефективності і, зокрема, ефективності управління.

Таблиця 1

Критерії оцінки ефективності діяльності підприємства

Ознака класифікації	Зміст показника	
Загальні критерії ефективності	1. Темпи зростання загальних результатів діяльності (обсягів виробництва та реалізації продукції, суми валового прибутку, частки ринку)	
	2. Рівень загальної рентабельності	
	3. Коефіцієнт фінансової стійкості	
	4. Коефіцієнт платоспроможності	
	5. Зниження витрат на 1 грн. товарної продукції	
Часткові критерії ефективності	Показники ефективності використання трудових ресурсів	1. Темпи зростання продуктивності праці
		2. Коефіцієнт співвідношення темпів зростання продуктивності праці і темпів зростання заробітної плати
		3. Частка приросту обсягу виробництва в результаті зростання продуктивності праці
	Показники ефективності використання матеріально-технічних ресурсів	1. Фондовіддача
		2. Коефіцієнт обігу оборотних коштів
		3. Коефіцієнт співвідношення приросту товарної продукції до приросту обігових коштів
		4. Матеріаломісткість продукції
	Якісні показники	1. Підвищення рівня якості продукції та послуг
2. Стабільність кадрового складу підприємства		
3. Поліпшення умов праці персоналу		

Узагальнюючий, кінцевий результат роботи підприємства оцінюється рівнем ефективності його господарської діяльності: загальним обсягом одержаного прибутку у розрахунку на одиницю витрачених ресурсів. Прибуток та рентабельність (відносний показник прибутку) слугують найважливішими показниками ефективності економічної діяльності підприємства. Життєдіяльність підприємства багато в чому залежить саме від того, якою мірою забезпечена фінансова віддача ресурсів та наскільки досягається рівень прибутковості в процесі формування витрат. Співвідносити витрати і доходи – головне завдання кожного учасника господарської діяльності.

Пошук способів підвищення ефективності діяльності вітчизняних підприємств потребує ретельного вивчення та використання накопиченого світового досвіду роботи з кадрами, зокрема, в питаннях мотивації персоналу до ефективної праці та постійного підвищення кваліфікації. Особливої уваги потребує досвід підприємств, які

інвестують у підготовку та перепідготовку кадрів на виробництві, застосовують сучасні системи всебічного оцінювання персоналу, різноманітні форми матеріального та нематеріального заохочення різних категорій працівників до ефективної праці, професійного зростання, а також залучення значної частини персоналу до управління виробництвом (справами фірми). На ефективність діяльності таких підприємств позитивно впливає поєднання методів прямого фінансового впливу з боку держави з непрямым стимулюванням внутрішньофірмової підготовки через диференціювання податкової політики. Цей інструмент особливо активно використовується у США, де кошти, що спрямовуються на підготовку молодих працівників, повністю звільняються від оподаткування (за умови акредитування місцевими органами влади, тобто гарантування відповідності підготовки встановленим стандартам).

Визначення невикористаних резервів підвищення ефективності діяльності підприємства має бути неодмінно пов'язане з оптимізацією різноманітних витрат, зокрема витрат на персонал, на сировину, матеріали, комунальні послуги. В умовах сьогодення особливого значення набувають ресурсозберігаючі технології, методи економії та контролю за втратами сировини у процесі виробництва. В цьому сенсі важливою складовою успіху є розробка і впровадження різноманітних інновацій (організаційних, технологічних, економічних, соціальних тощо), орієнтованих на зростання кінцевого ефекту роботи підприємства та підвищення відповідальності персоналу за результати своєї трудової діяльності.

Література

1. Шегда А.В., Литвиненко Т.М., Нахаба М.П. Економіка підприємства: Навч. посібник. – К.: “Знання-Прес”, 2002.– 335 с.
2. Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навчальний посібник. – Вид. 2-ге, доповн. і переробл. – К.: Атіка, 2006. –528 с.

Сердюк В.В., студ. гр. 4-ЕП, Шафранська Т.Ю., ст. викл.
Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВ ХІМІЧНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Необхідність розвитку виробництва в умовах виходу економіки України з кризи є першочерговим завданням для уряду держави. Як відомо, однією з основних категорій товарного виробництва є прибуток, який характеризується не тільки як частина додаткової вартості, виробленої і реалізованої, готової до розподілу, але і як підсумковий показник фінансово-господарської діяльності підприємства як суб'єкта господарювання. В процесі формування прибуток зазнає впливу

багатьох чинників, серед яких: галузь господарства і сфера діяльності підприємства, ефективність його фінансово-господарської діяльності, установлені законодавством умови обліку фінансових результатів тощо. Найвність стабільного прибутку є запорукою успішного розвитку суб'єкта господарювання. Одним з визначальних чинників формування прибутку є галузь економіки, в якій здійснює свою виробничо-господарську діяльність підприємство. Тому для визначення особливостей формування прибутку окремого підприємства доцільно дослідити тенденції розвитку певної галузі і чинники, які впливають на формування її прибутковості.

Хімічний комплекс є однією з найважливіших ланок народногосподарського комплексу України: його частка у промисловому виробництві становить: з випуску продукції – 7,3%, чисельності промислово-виробничого персоналу – 5,2%, вартості промислово-виробничих фондів – 9,2% [3]. Загальна установлена потужність українських виробників аміаку – близько 6 млн. т., по карбаміду – 3.35 млн. т., по аміачній селітрі – 3.31 млн. т в рік. Крім названих, номенклатура підприємств включає ще і такі продукти, як тукосуміші, карбамідо-аміачні суміші, сульфат амонію, аміачна вода та інші [7]. Провідне місце в структурі галузі належить підприємствам – виробникам мінеральних добрив.

Загальний виробничий потенціал українських виробників мінеральних добрив значно перевищує потреби внутрішнього ринку. Україна є одним із найбільших учасників світового ринку мінеральних азотних добрив и аміаку. Більше 80% продукції експортується. Питома вага хімічної продукції в об'ємі експорту досягає 9%. Зовнішньоторговельний оборот складає майже 8 мільярдів доларів США.

В Україні виробники мінеральних та азотних добрив представлені, зокрема, такими підприємствами: ВАТ «Азот» (м. Черкаси); Одеський припортовий завод (м. Одеса); ЗАТ Северодонецьке об'єднання «Азот» (місто Северодонецьк, Луганська область); ВАТ "ДніпроАзот" (Дніпродзержинськ, Дніпропетровська область); ВАТ «Концерн Стирол» (Горлівка, Донецька область); ВАТ «РівнеАзот».

На даний час, у зв'язку з кризовою ситуацією в економіці країни, зростанням цін на природний газ (який складає $\approx 75\%$ матеріальних затрат на виробництво продукції) та електроенергію, а також у зв'язку з тим, що на підприємствах до цього часу використовують застарілі екстенсивні технології, досить гостро стоїть проблема прибутковості підприємств хімічної промисловості. Питанням вирішення фінансових проблем галузі присвячені дослідження таких провідних науковців, як О. Романенко [5], І. Сіника [2] та В.Федосова [6].

Дослідивши фінансові результати діяльності зазначених підприємств, можна стверджувати, що на даний час діяльність більшості з них є збитковою. Станом на кінець 2010 року збитки становили: ВАТ «Азот» -

213231 тис. грн.; Одеський припортовий завод – 2444 тис. грн.; ВАТ «ДніпроАзот» - 927764 тис. грн.; ВАТ «РівнеАзот» - 242515 тис. грн. [7].

На думку авторів, такі результати фінансово-господарської діяльності обумовлені наступними групами чинників: виробничі, комерційні, юридичні. До виробничих чинників слід віднести такі: високий фізичний та моральний знос обладнання; висока питома вага енергетичних витрат в собівартості продукції (до 60%). Зокрема, українські підприємства використовують найдорожчу сировину (природний газ) за ціною 318 долл./тис. куб. м. [1]. Для порівняння: у Канаді хіміки отримували природний газ за ціною 114 долл./тис. куб. м, в США - 138 долл./тис. куб. м, у Франції - 155 долл./тис. куб. м, в Росії - 70 долл./тис. куб. м. [4].

До комерційних чинників відносяться: державне регулювання цін на електроенергію та природний газ; відсутність альтернативних незалежних постачальників; відсутність впевненості у стабільному збуті продукції в Україні з причин недостатньої платоспроможності вітчизняного споживача.

Юридичні чинники визначаються перш за все відсутністю державних заходів по просуванню вітчизняного товаровиробника на ринки країн Євросоюзу.

З огляду на вищевикладене, забезпеченню сталого розвитку хімічної галузі економіки України та підвищенню рівня конкурентоздатності продукції, сприятимуть наступні заходи:

- звільнення від оподаткування тієї частини доходів підприємств хімічної промисловості України, яку вони використовують на переобладнання та модернізацію власних виробничих потужностей;
- внесення змін до нормативних актів щодо купівлі-продажу природного газу, що використовуються підприємствами хімічної галузі як сировина;
- збільшення митних тарифів на імпортовану продукцію з метою збереження внутрішнього ринку та збільшення попиту на вітчизняну продукцію;
- активізація діяльності державного фонду розвитку хімічної промисловості, до якого мають надходити платежі у вигляді відрахувань з виручки від реалізації продукції цієї галузі, забезпечивши при цьому цільовий характер використання коштів фонду (виключно на переобладнання та модернізацію виробничих потужностей підприємств хімічної промисловості).

Перелічені заходи забезпечать формування надійного джерела фінансування потреб розвитку хімічної промисловості а також створять сприятливі умови для розвитку галузі в цілому, що зумовить покращення фінансово-економічних результатів діяльності підприємств. Інтенсивний розвиток хімічної промисловості, яка створює матеріальну основу для функціонування економіки з високою

ефективністю суспільного виробництва, є однією з ознак науково-технічного та економічного розвитку держави.

Література

1. Закон України «Про засади функціонування ринку природного газу» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, N 48, ст.566
2. Сініка І.І. Джерела фінансування технологічного оновлення підприємств хімічної промисловості України // Економіка України . -2009. - №4.- С. 77-81.
3. Діловий партнер: інформаційно економіко-аналітичний журнал. - 2008 р. - №2(2), - с.22.
4. “Державний фінансовий контроль: зарубіжний досвід і шляхи вдосконалення” /Дорош Н.І.//Фінанси України - 2008 - №1 - с.47.
5. Підручник: “Фінанси” /Романенко О.Р. – К: Центр навчальної літератури. – 2003 – 312 с.
6. Федосова И. В. Анализ динамики роста цен на энергоносители и ее влияние на структуру химического производства // Химическая промышленность сегодня. – Москва, 2010. - №7. – С.16.
7. Єдиний інформаційний масив даних про стан господарювання емітентів www.smida.gov.ua

Скібенко В. студ. гр. ЕК-06М (наук. керівн.: Вдовиченко Л.В., ст. викл.)
Кіровоградський національний технічний університет

МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІОНАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ

Технологічні революції, інформатизація виробничо-господарських процесів обумовили суттєву зміну ролі людського фактору як джерела підвищення ефективності виробництва. В зв'язку з цим змінилася парадигма менеджменту. Від необхідності управління введенням в дію "людських відносин" вона перейшла до вивчення умов і формуванню факторів розвитку самоменеджменту, побажань людини самостійно, творчо вирішувати проблеми, які виникають на робочому місці.

У сучасних умовах для ефективного функціонування підприємства потрібні працівники орієнтовані на максимальні досягнення в праці, ініціативні здатні брати на себе відповідальність не тільки за свою долю, але і за долю загальної справи, обізнані у своїх справах і обов'язках. Саме такий працівник, розраховує перш за все на власні сили і прагне до підвищення кваліфікації, оскільки пов'язує з нею свої можливості в праці. Йому притаманні обов'язковість і добросовісність, здібність до цілеспрямованої інноваційної діяльності [2, с. 88].

Проблема підвищення ефективності управління людськими ресурсами в умовах ринкових відносин стає особливо актуальною. Від якості трудового потенціалу і ступеня його реалізації залежить конкурентоздатність організації, її виживання в конкурентній боротьбі. Оволодівши

сучасним ресурсом мотивації, керівник зможе значно розширити свої можливості в залученні компетентного, кваліфікованого працівника до виконання задач, направлених на досягнення цілей компанії.

Готовність людини виконувати свою роботу якісно і в строк є одним з ключових чинників успіху функціонування будь-якої організації. Людина не машина, її не можна "включити", коли потрібна її робота, і "вимкнути", коли потреба в її праці відпадає. Навіть якщо людина повинна виконувати рутинну роботу, просту за змістом, яка не вимагає творчого підходу і високої кваліфікації, то і в цьому випадку механічне примушення до праці не може дати позитивного результату.

Тому завжди слід пам'ятати, що працівників не можна примусити максимально повно використовувати свій потенціал на користь організації. Це можна тільки тоді, коли вони самі прагнуть до повнішого розкриття в роботі своєї кваліфікації, здібностей і ділових якостей. Проявляють чи ні працівники таку готовність, цілком визначається мотивацією [1, с 89].

Мотивація професіоналізму є гарантією стабільності і базою подальшого професійного росту працівника. Професійно мотивований працівник вважає найважливішою умовою діяльності реалізацію своїх професійних здібностей, знань і можливостей. Його, в значній мірі, хвилюють зміст праці і її характер. У нього розвинена професійна гідність [2, с 90].

Ми називаємо професіоналами тих, хто, окрім трудових навичок, мають такі якості як відповідальність, надійність, етичність, готовність передати власний досвід, а також життєву мудрість. Таким чином у суспільній свідомості відбувається трансформація поняття "професіонал" у бік його соціалізації. Професіоналами ми називаємо тих працівників, які не тільки якісно виконують певну роботу, але одночасно виступають, для багатьох членів суспільства, соціальним взірцем, об'єктом копіювання.

Поняття "професіоналізм" - це інтегральна властивість, якість особистості, що формується у процесі певної діяльності. Одночасно - це і процес, і результат діяльності. Поняття "професіоналізм" трактується як результат організаційної управлінської діяльності, що передбачає формування особистості, спроможної продуктивно, компетентно вирішувати соціальні, професійні і особистісні завдання. Отже, дане поняття є концептуальним та складається із сукупності загальнокультурних, загальнотеоретичних і організаційно-управлінських знань, умінь та самокорекції професійної діяльності.

Стимулювання професіоналізму сьогодні усе більш привертає увагу менеджерів підприємств. Воно дозволяє задіяти внутрішній потенціал співробітників, поєднуючи в собі цілий комплекс заходів стимулювання ефективної праці і розвитку професійного потенціалу співробітників.

У зв'язку з тим, що сучасний виробничий процес вимагає від

працівників постійного підвищення інтелектуального рівня, усвідомленого ухвалення рішень і гнучкого реагування, їм необхідно постійно розвивати творче мислення, моделювати свої дії, проявляти ініціативу в ухваленні рішень [2, с. 93].

Однією з найважливіших задач управління персоналом є створення умов для найбільш повного використання творчих здібностей кожного співробітника. Чим вища ініціативність та творча активність співробітників, тим вища конкурентоспроможність і ефективність підприємства.

Крім того, в теоріях мотивації спеціально виділяють екстрафункціональну кваліфікацію, тобто соціальний, психологічний і активний особистісний потенціал для тієї чи іншої діяльності. Сюди можна віднести, наприклад, соціальну компетентність (взаємодію з іншими людьми), методичну компетентність, економічну орієнтацію, новаторський потенціал.

Характеристики такого роду важко ініціювати або керувати ними ззовні. Працівник може і має проявити їх сам. Для цього йому необхідна мотивація. Класичні стимули у вигляді заробітної плати починають звужувати свій спектр дії. Спонукальні дії мають виходити з самої роботи, тобто робота повинна бути такою, щоб створювати і підтримувати мотивацію [2, с. 93].

Література

1. Тупик И. Стимулирование профессионализма персонала как неотъемлемый фактор наращивания интеллектуального потенциала предприятия // Справочник кадровика, №2, 2004.
2. Шаян Л. Професіоналізм як базовий компонент корпоративної культури // Економіка та держава - №5, 2005.
3. Управление персоналом организации: Учебник для вузов / Под. ред. Т.Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ, 1998. - 432 с.

Стеблина Л.Ю., студ. гр. ФК-08-4, Дорошенко О.В., студ. гр. ФК-08-4,
Цибульова А.О., студ. гр. ФК-08-4
Кіровоградський національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Посилення конкурентних тенденцій у вітчизняній економіці викликає необхідність технічного відновлення виробництва й зміни технологій, форм і методів організації праці та управління. Підвищені вимоги до продукції, як на національному, так і зовнішньому ринках створюють об'єктивні стимули її постійного удосконалення. Дані процеси ґрунтуються на нововведеннях, якими необхідно управляти з метою досягнення запланованої ефективності господарювання.

Роль держави у сфері підтримки інноваційних процесів у

підприємстві включає в себе декілька функцій:

- сприяння розвитку науки і її прикладних закладів;
- підготовка наукових та інженерних кадрів;
- здійснення різноманітних програм, спрямованих на підвищення активності інноваційного бізнесу, у межах єдиної державної програми;
- держзамовлення – головним чином у формі контрактів на проведення науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт (НДДКР), які забезпечують початковий попит на продукцію та послуги підприємств;
- стимулювання зростання ефективності та необхідності прийняття інноваційних рішень окремими фірмами з боку державних фінансових установ та інших органів виконавчої влади;
- посередництво у справі ефективної взаємодії академічної та прикладної науки, а також стимулювання кооперації промислових корпорацій та університетів [3].

Форми впливу держави на інноваційні процеси на підприємстві поділяються на прямі і непрямі. У зв'язку з цим їх співвідношення визначається економічною ситуацією в країні і вибором концепції державного регулювання.

Прямі методи державного регулювання інноваційної діяльності здійснюються в адміністративній та цільовій формі. Адміністративна форма регулювання являє собою пряме дотаційне фінансування через державні цільові програми підтримки нововведень, у тому числі і на малих наукоємних фірмах, створення системи державних контрактів на придбання тих чи інших товарів і послуг. Непрямі методи націлені на стимулювання інноваційних програм і створення сприятливих умов для новаторської діяльності. До них належить.

1. Надання податкового кредиту, тобто відстрочка податкових платежів у частині витрат на інноваційні цілі.
2. Зменшення податку на приріст інноваційних витрат.
3. Пільгове оподаткування дивідендів на акції інноваційних підприємств.
4. Пільгове оподаткування прибутку, одержаного у результаті використання нематеріальних активів, що входять у склад інтелектуальної власності.
5. Вирахування з оподаткованого прибутку внесків до благодійних фондів, діяльність яких пов'язана з фінансуванням інновацій.
6. Зарахування частини прибутку від інновацій на спеціальні рахунки з наступним пільговим оподаткуванням у разі використання на інноваційні цілі.
7. Створення соціальної інфраструктури, що включає формування єдиної інформаційної системи країни [2].

Управління інноваційною діяльністю охоплює стратегічні та оперативні аспекти і має бути, з одного боку, націлене на створення або

оперативне залучення інновацій, які забезпечуватимуть збереження і зміцнення ринкових позицій підприємства у тривалій перспективі, а з іншого - на систематичну й цілеспрямовану діяльність із вдосконалення існуючих технологій, прийомів і способів виконання роботи, завдяки яким життя інновацій продовжується.

Стратегічне управління інноваційною діяльністю націлене на реалізацію масштабних інноваційних проєктів та визначає основні напрями науково-технічної і виробничої діяльності підприємства у сферах розроблення і впровадження нової продукції, залучення у виробничу діяльність нових ресурсів і технологій, освоєння нових методів організації виробництва. Для реалізації цих завдань необхідно розробляти плани і програми інноваційної діяльності; здійснювати обґрунтування проєктів створення нових продуктів; розробляти ефективні організаційні форми управління; керувати ресурсним забезпеченням інноваційних програм та проєктів.

Оперативне управління інноваційною діяльністю підприємства полягає у складанні календарних планів-графіків виконання робіт і контролюванні їх виконання; вивченні економічних, організаційно-управлінських, соціально-психологічних факторів, що впливають на здатність фірми здійснювати інноваційну діяльність; розробленні ефективних форм організації інноваційної діяльності. Воно передбачає розроблення системи стимулювання з метою заохочення ініціативи, участі в інноваційних змінах, обговоренні проблем, що виникають у процесів провадження інновації тощо. Ефективна система стимулювання інноваційної діяльності забезпечує зміщення акцентів у системі мотивації персоналу: від простої соціалізації і прагнення задовольнити матеріальні процеси - до реалізації власних здібностей через участь у проєкті, здобуття визнання завдяки його успішному впровадженню тощо.

До стратегічних аспектів управління інноваційною діяльністю підприємств роздрібно́ї торгівлі віднесемо: залучення нових (вітчизняних) джерел постачання товарів; освоєння нових методів організації праці та формування торгово-технологічного процесу; пропонування споживачам товарів. Відповідно оперативними аспектами управління інноваційною діяльністю підприємств роздрібно́ї торгівлі є: оперативне планування структури роздрібно́го товарообороту; розробка системи стимулювання збуту; розробка системи стимулювання інновацій.

Стратегічні аспекти управління інноваційною діяльністю закладів ресторанного господарства передбачають: розробку і впровадження нового продукту (страв, послуг); залучення нових продовольчих ресурсів і сировини; освоєння нових методів організації праці у всіх підсистемах закладу ресторанного господарства. До оперативних аспектів управління інноваційною діяльністю закладів ресторанного господарства віднесемо: оперативне календарне планування виробничо-торговельної діяльності закладу ресторанного господарства; розробку

системи залучення споживачів продукції закладу в умовах падіння купівельної спроможності населення; розробку системи стимулювання.

Формування ефективних організаційних форм управління інноваціями підвищує чутливість підприємства до змін і його здатність гнучко переналагоджуватися, реагуючи на сигнали зовнішнього середовища. Такі структурні утворення можуть бути вкраплені у звичайну механістичну структуру і бути постійними центрами ініціювання змін; можуть утворюватися спонтанно у формі внутрішнього підприємництва чи формуватися у вигляді організаційних штабів. Управління інноваційною діяльністю є невід'ємною частиною виробничо-господарської діяльності підприємства, яка несе в собі імпульс розвитку, ґрунтуючись на нових підходах до вирішення звичних виробничих завдань.

Література

1. Губський Б.В. Інвестиційні процеси в глобальному середовищі. – К.: Наукова думка, 2008 – 390 с.
2. Мова Н., Хаустов В. Інноваційна діяльність в Україні та напрями її розвитку / Економіка України. – 2007. – № 6.
3. Федоренко В.Г. Інвестиційний менеджмент: Навч. Посібник. – К.: МАУП, 2006. – 184 с.

Стеценко Є.В., студ. гр. ОА-10Т
Кіровоградський національний технічний університет

ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

В сучасних умовах для кожного підприємства важливим завданням є раціональне використання трудових ресурсів на всіх стадіях виробництва, що сприяє виготовленню конкурентоспроможної продукції, поліпшенню економічної діяльності, зростанню прибутків працівників. Розв'язання цих завдань неможливо без підвищення продуктивності та ефективності праці.

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції (робіт чи послуг) та кількості праці, витраченої на виробництво цього обсягу.

Метою дослідження є аналіз продуктивності праці, як важливого економічного та якісного показника. Продуктивність праці є результативним показником діяльності працівника, підприємства, групи підприємств, галузі, сектору, ринку, держави, але даний показник, а саме - методи управління ним.

Продуктивність праці показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення трудозатрат [2, с. 36].

Зростання продуктивності праці на будь-якому підприємстві залежить від багатьох чинників - як зовнішніх, так і внутрішніх.

Техніко-технологічні чинники визначаються рівнем розвитку засобів виробництва із впровадженням нових технологій, використанням якісної сировини. Важливим чинником є індустріалізація, яка полягає у створенні прогресивної виробничо-технологічної бази. Це комплексний процес, в якому лежить застосування сучасних нових виробничих технологій, упровадження нових комп'ютерних розробок, перехід до механізованого складання різноманітних виробів тощо.

Організаційні чинники спрямовані на створення такої організації виробничого процесу, яка ліквідує втрати робочого часу і забезпечує оптимальне завантаження як усім членам трудового колективу, так і основним виробничим фондам підприємства. Соціально-економічні чинники можна умовно поділити на фактори морального і матеріального стимулювання. До них належать зростання заробітної плати, премії та доплати, можливість самовираження і творча заінтересованість, кар'єра, підвищення кваліфікації тощо. Природні умови та географічне розміщення виділяють і аналізують передусім на підприємстві добувної та деяких переробних галузей промисловості, а саме впливають на вид діяльності підприємства і його зв'язки з постачальниками і споживачами.

За рахунок вдалого поєднання в практиці управління продуктивністю даних чинників можна виявити резерви підвищення продуктивності праці.

Резерви зростання продуктивності праці - це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані, тобто це можливість більш повного використання продуктивної сили праці, усіх факторів підвищення її продуктивності за рахунок удосконалення техніки, технології, поліпшення організації виробництва, практики управління.

На підприємствах для використання резервів розробляють плани організаційно-технічних заходів, в яких зазначені види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх реалізації, втрати на них, строки проведення, а також відповідальні виконавці.

До внутрішньовиробничих резервів можна віднести:

– резерви зниження трудомісткості продукції.

– резерви поліпшення використання робочого часу.

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково-технічний прогрес та удосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому в кожний конкретний період потрібно використовувати ті резерви, що забезпечують максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Одним із резервів зростання продуктивності праці є удосконалення структури кадрів, під якою розуміється співвідношення чисельності окремих категорій промислово-виробничого персоналу. Найважливішими

є співвідношення чисельності основних і допоміжних робітників.

Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності ґрунтується на порівнянні інформації, одержаної під час вимірювання й оцінки досягнутого рівня продуктивності праці на підприємстві загалом і за окремими видами праці зокрема з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних роботах.

Для пошуку резервів підвищення продуктивності праці необхідно заохочувати висококваліфікованих представників різних спеціальностей, що володіють фундаментальністю і широтою поглядів та вміють бачити перспективу.

Існує ряд стимулюючих та деструктивних чинників, хоча кількісно визначити їх вплив можливо лише володіючи практичними даними діяльності підприємства за значний період за відносно рівних економічних умов. Оскільки, чинники по-різному впливають на зміну продуктивності праці. Збільшення дестимулюючих чинників призводить до зниження темпів зростання продуктивності праці, до них слід віднести неявки: через прогули, тимчасову непрацездатність, з дозволу адміністрації та внутрішньозмінні простої. Збільшення чинників-стимуляторів впливає на зростання продуктивності праці. До них слід віднести коефіцієнт механізації ручної праці, питому вагу робітників, які охоплені бригадною формою організації праці, фондівдачу.

Отже, пошук способів та резервів підвищення продуктивності праці є важливим завданням для кожного підприємства, оскільки висока продуктивність працюючих призводить до збільшення обсягів виробництва і непотрібно збільшувати кількість основних виробничих фондів. При цьому необхідно уникати зниження якості виробленої продукції, що знизить її попит та конкурентоспроможність.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально трудові відносини: Підручник-К.: Знання, 2006-559с.
2. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С.Ф.Покропівного - Вид 2-ге.-К.: КНЕУ, 2000.
3. Економіка підприємства: Структурно-логічний навч. посібник / За ред. С.Ф. Покропівного. - К.: КНЕУ, 2001. - 457 с.

Стецик Ю.В., студ. гр. ФК-09-1
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Швидкий розвиток науки та інтелектуального капіталу в економіці розвинутих країн спонукає до підвищення конкурентоспроможності їх

національних економік. В сучасних умовах успіху досягають ті країни, які схильні до модернізації економіки шляхом впровадження інноваційних технологій на підприємствах. Тому, перед Україною стоїть вибір: стати на шлях широкого впровадження інновацій або ж стати сировинним придатком розвинутих держав. Підвищення конкурентоспроможності України можливе лише за умов формування нових механізмів інноваційного розвитку та технологічного удосконалення національної економіки.

Метою статті є дослідження основних проблем, що існують в інноваційній сфері української економіки та обґрунтування необхідності створення національної інноваційної стратегії.

Питання інноваційного розвитку економіки України є предметом дослідження багатьох вітчизняних вчених та науковців: Поплавської Ж., Федулової Л., Шнипко О. та ін.

Так, Поплавська Ж. вивчає значення інтелектуального капіталу як основного елемента у становленні інноваційної економіки [2]; Федулова Л. досліджує становище та перспективи інноваційного розвитку економіки підприємств України на основі їх глибокого технологічного аналізу [3]; Шнипко О. обґрунтовує необхідність швидкої модернізації економіки України задля забезпечення гідного місця в міжнародному просторі. Проте, ця проблема потребує детальнішого вивчення, особливо у контексті активної розробки та обговорення національної інноваційної стратегії на 2010 - 2020 роки.

Починаючи з 1998 року, спостерігається негативна тенденція до зменшення інноваційної діяльності підприємств в Україні. Якщо в 1998-2005 роках кількість організацій, які виконували наукові дослідження й розробки, коливалась в межах 1480-1505, то в 2008 році науково-технічне забезпечення інноваційного процесу здійснювали 1404 організації. У 1256 організаціях та підприємствах України у січні-березні 2009 року наукові та науково-технічні роботи виконували 148,7 тис. працівників, що на 2,9% менше відповідного періоду 2008 року, а чисельність безпосередніх виконавців наукових та науково-технічних робіт (дослідників, техніків та допоміжного персоналу) становила 120,8 тис. осіб (на 3% менше). Це призвело до погіршення стану інноваційної діяльності підприємств: істотно скоротились можливості впровадження нових розробок, зразків нових типів машин, апаратів, приладів та засобів автоматизації, нових видів продукції.

У січні-березні 2009 року обсяг виконаних наукових та науково-технічних робіт збільшився порівняно з відповідним періодом 2008 року на 7,7% і становив 1650,5 млн.грн., у тому числі:

- фундаментальних досліджень – на 8,7% (280,5 млн.грн.)
- прикладних досліджень – 27% (279,3 млн.грн.)
- науково-технічних розробок – на 0,2% (801,8 млн.грн.)

Низький рівень фінансування інноваційних процесів істотно гальмує розвиток інноваційної діяльності. Так, понад 90% підприємств здійснювали інноваційні процеси за власні кошти, частка яких у загальному обсязі склала майже три чверті витрат (7999,6 млн. грн.). Фінансування інноваційних робіт за рахунок коштів іноземних інвесторів у 2008 році склало 321,8 млн.грн.(3%). І лише 1,4% (152,1 млн.грн.) від загального обсягу фінансування виділено за рахунок коштів держбюджету, хоча за останні роки спостерігається позитивна динаміка поступового зростання бюджетного фінансування на інноваційну діяльність.

Важливим напрямком інноваційної діяльності є придбання ліцензій, «ноу-хау», технологій, інших об'єктів промислової власності та опанування на їхній основі випуску принципово нової продукції.

Серед найбільш вагомих проблем, що стримують розвиток інноваційних процесів в Україні є:

- низький рівень державного фінансування інноваційної діяльності та нестача власних коштів підприємств;
- слабка зацікавленість вітчизняних та зарубіжних інвесторів;
- значні витрати на нововведення;
- високий економічний рівень ризику;
- недосконалість законодавчої та нормативно-правової бази;
- проблематичність у підготовці та перепідготовці персоналу у галузі інноватики.

Таким чином, інноваційний тип економічного розвитку дедалі більше стає тим фундаментом, який визначає економічну міць будь-якої країни та її перспективи на світовому ринку. Ефективність та динамізм інноваційної сфери перетворилися у вирішальний чинник забезпечення конкурентоспроможності економіки та значною мірою визначають місце кожної країни у світі. Забезпечення конкурентоспроможності економіки України через інновації має стати метою національної економічної політики. Україна повинна зробити свій вибір у напрямку постійної модернізації економіки та широкого впровадження інновацій у промисловості та посісти гідне місце поміж розвинених постіндустріальних країн світу.

Література

1. Говоруха Ж.А. Питання розвитку інноваційної діяльності підприємств України //Ж.А. Говоруха//Актуальні проблеми економіки.-2007.-№8.
2. Поплавська Ж. Інтелектуальний капітал економіки знань / Ж. Поплавська // Вісник НАН України. - 2007. - № 2.
3. Федулова Л. Технологічне прогнозування в системі інноваційної економіки / Л. Федулова // Економіка і прогнозування. - 2005. - № 3.

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Низький кваліфікаційний рівень найманих працівників є однією з головних причин слабкої конкурентоспроможності підприємства, що впливає на прибутки підприємства і обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації і розвитку персоналу. Сучасний рівень інформаційних технологій і пов'язане з ним технологічне і технічне переоснащення підвищує вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня найманих працівників. У зв'язку з цим, метою політики підготовки кадрів на підприємстві стає підготовка конкурентоспроможного найманого працівника, що зацікавлений і докладає зусиль для підвищення якості продукції, в умовах економії ресурсів і зниження собівартості.

Проблема раціонального використання трудового потенціалу персоналу підприємств, його розвитку як фактору конкурентоспроможності підприємства ще не мають визначеного місця в системі загального управління підприємством. Такі вчені як Беседіна В.Н., Волгіна Н.А., Карташова С.А., Коваленко Н.Я., Крушельницька О. В., Левченко О. М., Нікіфорова А.А., Савченко В. А. вказують, що на ринку праці формуються стійкі тенденції посилення уваги до якісних показників робочої сили, раціонального використання і розвитку найманих працівників підприємств.

Розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства, особливо в умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань на тлі науково-технічного прогресу. Розвиток персоналу повинен бути безперервним, включаючи в себе професійне навчання і підвищення кваліфікації.

Одним з основних напрямів розвитку персоналу підприємств є організація взаємопов'язаних процесів розвитку конкурентоспроможних і особистісних здібностей найманого працівника [1, с. 45-46]. Розвиток персоналу сприяє зростанню умінь, навичок, знань працівника, підвищує його інтелектуальний, духовний, професійний рівень, все це в свою чергу підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці. Однією з причин недостатнього приділення уваги розвитку персоналу є те, що підготовка кадрів в межах підприємства потребує власних засобів, яких не вистачає у підприємства.

Ще однією причиною недостатньої підготовки кадрів на підприємстві є небажання управлінців витратити кошти на навчання персоналу, через можливу зміну роботи останніми, власне побоювання втратити витрачені кошти. Отже, необхідною умовою взаємодії роботодавців і робітників є

стабілізація складу найманих працівників підприємства. При цьому невинний науково-технічний прогрес призводить до старіння знань найманих працівників. Управлінці мають два шляхи для вирішення даної проблеми, а саме: звільнення існуючого персоналу, який вже не відповідає критеріям конкурентоспроможності сучасного ринку і підбір нового, який відповідає професійно-кваліфікаційним вимогам ринку, або безперервне підвищення кваліфікації і навчання найманих працівників. За умов безперервного навчання і підвищення кваліфікації найманих працівників підприємства, управлінці не мають необхідності звільняти робітників і витратити кошти на підбір, навчання і підготовку нового персоналу [2, с. 59].

Окрім підвищення конкурентоспроможності підприємства, розвиток персоналу може також вирішити проблему безробіття. Випереджаюча підготовка персоналу потребує відповідного законодавчого закріплення відповідальності роботодавців за розвиток персоналу. До напрямів професійного розвитку підприємства відносяться: первинне професійне навчання, враховуючи специфіку і сферу діяльності підприємства; навчання з метою наближення знань і якостей найманого працівника, до вимог посади, яку він займає; навчання з врахуванням нових напрямів розвитку організації; навчання для підвищення загального рівня кваліфікації найманого працівника тощо. Конкурентоспроможність підприємства на ринку визначається шляхом визначення позицій підприємства у порівнянні з іншими за такими показниками: здатність адаптування до змін; технологія, яка застосовується підприємством; властивості і якість обладнання, яке використовується; знання і практичний досвід персоналу; система управління і комунікацій [1]. У зазначеному комплексі одним з найважливіших напрямів є показники кваліфікаційно-професійного розвитку персоналу підприємств. На сучасних конкурентних ринках головним є якість продукції, тобто система управління якістю, функціонування якої залежить від найманих працівників, їх кваліфікації, здатності постійно навчатися і вдосконалювати свої знання і вміння. Все це обумовлює необхідність приділення особливої уваги стратегії розвитку персоналу підприємства на ґрунті формування відповідної організаційної, культури [3, с. 296].

На сьогодні питання професійної освіти закріплені в наступних законодавчих актах України: Законі України "Про освіту", Законі України "Про професійно-технічну освіту", Законі України "Про вищу освіту". Все більше управлінців визнають, що конкурентну перевагу підприємства визначає передусім перевага персоналу даного підприємства у порівнянні з іншими, через те, що нова техніка, обладнання, сировина будь-якої якості однаково доступні всім конкурентам на існуючому ринку. Саме особливості роботи персоналу, їх знання, рівень підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, своєрідна організації роботи і стимулювання найманих працівників можуть стати перевагою, недосяжною для

конкурентів. Отже, необхідно реформувати систему підготовки і розвитку найманих працівників на підприємстві, що передусім має отримати державне, а саме законодавче підкріплення, з реформуванням існуючої податкової, фінансової, соціальної політики. Вказані зміни повинні спиратися на існуючий вітчизняний та закордонний розвиток управління людськими ресурсами [5, с. 351].

На сучасному етапі розвитку ринку і суспільства якості людського капіталу – головна цінність і перевага в конкурентній боротьбі. Підприємство повинно сприяти розвитку найманих працівників, через те, що розвиток персоналу забезпечує розвиток підприємства. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних економічних переваг [5, с. 351].

Література

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

Товста І., студ. гр. ЕП-08, Пилипенко Н., студ. гр. ЕП-08
Кіровоградський національний технічний університет

СУЧАСНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Поглиблення ринкових реформ і посилення конкуренції на ринку висувають підвищенні вимоги до економічної поведінки підприємств. Відтак проблема методів оцінки рівня їх конкурентоспроможності та обґрунтування напрямів її підвищення набуває особливої актуальності.

Ситуація загострюється тим, що, з одного боку, відбувається витіснення малих підприємств з ринку внаслідок нарощування виробничих потужностей лідерів, а з іншого - створюється нова високоякісна продукція, що сприяє посиленню конкурентної боротьби між її виробниками. Унаслідок цього посилюється необхідність пошуку шляхів вирішення широкого спектра питань, що виникають при формуванні економічно виваженої поведінки господарюючих суб'єктів, зокрема, визначення конкурентних переваг підприємств, оцінки поточного і перспективного рівнів їх конкурентоспроможності та ін.

Важливу роль у розробці теоретичних аспектів оцінки конкурентоспроможності підприємств відіграють праці відомих зарубіжних вчених: Асселя Г., Дойля П., Котлера Ф., Ламбена Ж.-Ж., Маршалла А., Портера М., Робінсона Дж., Сааті Т., Сміта А., Хайска Ф., Чемберліна Е., Шумпетера Й. та інших.

Проблеми конкурентоспроможності досліджуються і багатьма вітчизняними науковцями. Серед них О.О.Школьний, С.М.Кваша, Р.І.Олексенко, Б.К.Супіханов та ін. Вимоги світових ринків постійно змінюються, тому питання конкурентоспроможності потребують подальших наукових досліджень.

Сучасна ринкова економіка являє собою складний механізм, який складається з виробничих, комерційних, фінансових та інформаційних структур, які взаємодіють у системі правових норм бізнесу, і об'єднуються єдиним поняттям – ринок. Споживач, який купує товар на ринку, постійно знаходиться у стані вибору. Якщо продавець, який пропонує товар є єдиним на ринку, такий стан обмежує можливості вибору споживача, суперництва між продавцями не виникає. Під час розвитку ринку кількість продавців збільшується. Великий ринок сприяє сильній диференціації товару, що забезпечує покупцю великий вибір і призводить до виникнення конкуренції між продавцями. Для виграшу в конкурентній боротьбі та досягнення стану лідера підприємство повинно запропонувати товар кращий, ніж товар конкурентів, задовольняючий потреби споживача. Наявність у підприємства переваг над конкурентами є основою його конкурентоспроможності. Тобто конкурентоспроможність підприємства та продукції проявляється в результаті суперництва продавців на ринку або конкуренції.

Конкурентоспроможність продукції зазвичай визначається такими елементами: властивостями даного товару; властивостями конкуруючих товарів; особливостями споживачів; загрозою появи нових конкурентів; загрозою появи товарів-замінників; незалежністю від постачальників; вибірковістю покупців; суперництвом конкурентів між собою.

Підприємства-виробники при визначенні конкурентоспроможності товару враховують економічні, технологічні й організаційні показники. До економічних показників належать: прибутковість продажів, витрати виробництва, розмір ринку, темпи росту продажів, витрати на розробку, проектування й серійне виробництво нових виробів. Група технологічних показників включає можливість зниження собівартості, ступінь завантаженості устаткування, застосування сучасних способів виробництва, стандартизацією вузлів і деталей. Організаційні показники формуються із ефективності системи організації продажів, форм збуту, видатків на збут, ступеня конкуренції на ринку даного товару, правового захисту товару. Випускаючи конкурентоспроможні товари, виробник забезпечує для себе міцне місце на ринку.

Жорсткі умови конкуренції на глобальних ринках вимагають від

українських товаровиробників постійно підвищувати рівень конкурентоспроможності товарів, що можливе лише за умови повного використання зовнішніх і внутрішніх резервів [4].

У ринкових умовах господарювання поняття "конкурентоспроможність" належить до числа основних, оскільки поєднується з економічними, науково-технічними, маркетинговими та іншими можливостями підприємств, галузей, чи країн загалом. Напрямки підвищення конкурентоспроможності можна поділити на :

1. Заходи, які здійснюються на рівні підприємства:

- удосконалення параметрів якості;
- використання економічних методів управління якістю;
- використання нових технологій;
- удосконалення дизайну упаковки;
- проведення маркетингових заходів.

2. Заходи, які здійснюються на рівні держави:

- розробка стандартів;
- фінансування й страхування експортоорієнтованих підприємств;
- контроль за екологічною безпекою виробництва;
- удосконалення законодавчої бази.

Ключовим моментом у завоюванні позицій на ринку щодо численних конкурентів є своєчасне відновлення вироблених товарів, підготовка й організація виробництва нових видів продукції.

У сучасному світі створення і виробництво нових товарів мають вирішальне значення для процвітання підприємства. Після освоєння нової продукції, що складає основу виробництва, темп росту її реалізації приблизно удвічі вище, ніж у конкурентів. Випускаючи нову продукцію і розширюючи асортимент пропонованих товарів, фірми прагнуть знизити залежність від одного товару, що може в будь-який час з урахуванням непередбачених змін ринку привести до банкрутства. Відомо, що сьогодні багато підприємств і фірм в нашій країні приступають до серйозної реструктуризації виробництва і поряд з відновленням профільної продукції налагоджують випуск товарів народного споживання.

Для підвищення конкурентоспроможності товарів за сприянням керівників на підприємствах необхідно організувати навчання кадрів, сприяти зростанню їх кваліфікації, морально та матеріально заохочувати їх, підвищувати продуктивність праці. Працівники підприємств повинні бути зацікавлені у виробленні якісної продукції, оскільки від цього буде залежати заробітна плата.

Для досягнення конкурентних переваг також використовувати якісну упаковку та оновлювати дизайн. Вона повинна вироблятись з нешкідливих матеріалів та зберігати споживні цінності товарів.

У сучасних умовах конкурентні позиції підприємства на ринку визначаються як рівнем і ступенем використання всього внутрішнього

потенціалу підприємства, так і вмінням урахувувати умови, що змінюються, конкретного ринку, а також тією підтримкою, що робить держава в особі державних національних органів і інших організацій шляхом надання гарантій експортних кредитів, їхнього страхування, звільнення від податків, зборів, надання експортних субсидій, забезпечення інформацією про кон'юнктуру.

Комплексна оцінка конкурентоспроможності організації на даному етапі розвитку економіки потребує особливої уваги до оцінки саме інноваційних чинників розвитку підприємства. Це пов'язано з розробкою і випуском інноваційної продукції, введенням нових видів техніки і технології, а також інноваційними змінами в організаційній структурі підприємства. Слід відзначити, що розробка, виробництво й введення на ринок нових товарів — це тривалий і дорогий процес. Як свідчить світова практика, тільки незначна частина нових товарів має комерційний успіх.[2]

Таким чином, саме удосконалення методів оцінки конкурентоспроможності підприємства за рахунок підсилення інноваційних чинників є важливим питанням для здійснення практичної діяльності підприємств, що обумовлено активізацією інноваційної діяльності в умовах конкуренції на ринку. Обґрунтована оцінка конкурентоспроможності підприємства на ринку допоможе в прийнятті управлінських рішень менеджменту підприємства про можливий обсяг випуску, ціну інноваційного товару, а також дасть можливі напрямки його вдосконалення з метою поліпшення споживчих якостей.

Література

1. Блохіна О.М., Янчик О.П. Проблеми конкурентоспроможності товарів та напрямки її підвищення. Вінницький торговельно-економічний інститут. Київського національного торговельно-економічного університету
2. Гурков І.Б., Титова Н.Л. Тенденції измененія конкурентоспособности отечественной продукции // Маркетинг. — 1997.— № 1. — С. 20-31.
3. Закревська Л.М. Оцінка та підвищення конкурентоспроможності підприємств кондитерської промисловості України : дис. к.е.н.: 08.06.01 / Національний ун-т харчових технологій. — К., 2005. — 211арк. : табл. — Бібліогр.: арк. 184-195.
4. Зборовська Ю.Л. Підвищення конкурентоспроможності продукції – важлива умова нарощування експортного потенціалу АПК України //Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2007. - №4. – С.137-140
5. <http://masters.donntu.edu.ua/2009/fem/bondarenko/diss/index>.

Трусова Я.П. студ. гр. ФК-08-4
Кіровоградський національний технічний університет

РОЛЬ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Питання організації заробітної плати і формування її рівня складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо

включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Кожна праця вимагає відповідної оплати, бо кожна людина повинна одягатися, їсти, платити за комунальні послуги та ін. Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Важливою проблемою у механізмі регулювання заробітної плати є встановлення її мінімального розміру. Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені Кодексом законів про працю, Законом України "Про оплату праці" та іншими актами законодавства України, є мінімальними державними гарантіями.

Однак, дуже важлива соціальна проблема перехідного періоду полягає і тому, що рівень продуктивності праці (передусім внаслідок її недосконалої організації в широкому розумінні) в економіці України не дає можливості гарантувати всім працюючим заробітну плату не нижчу вартості мінімального споживчого бюджету.

Дослідженню заробітної плати приділялась значна увага в радянській правовій науці. Окремі питання винагороди за працю знайшли своє відображення в працях таких визначних дослідників, як М.Г.Александров, М.Й.Бару, Л.Я.Гінцбург, А.Д.Зайкін, С.С.Каринський, Р.І.Кондратьєв, М.М.Король, М.І.Кучма, Р.З.Лівшиць, В.І.Нікітинський, Ю.П.Орловський, А.Є.Пашерстнік, О.І.Процевський, В.А.Тарасова, А.І.Шебанова.

З прийняттям Конституції України, створенням вітчизняного законодавства з питань регулювання заробітної плати помітно активізувалась науково-дослідна робота правників із названої проблематики. На висвітлення окремих аспектів спрямовані дослідження Н.Б.Болотіної, М.Гетьманцевої, І.В.Зуба, Д.О.Карпенка, З.Я.Козак, Л.І.Лазор, І.О.Лосиці, А.Р.Мацюка, П.Д.Пилипенка, В.І.Прокопенка, В.Г.Ротаня, В.С.Стичинського, В.М.Божко, Д.П.Богиня та багатьох інших. [3, с. 169]

В жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені лише на розсуд ринкових сил, хоча методи, сфера, масштаби державного втручання в ці процеси в кожній країні різні.

Міжнародна організація праці в своєму статуті одним з основних завдань проголосила, досягнення "гарантії заробітної плати, що забезпечує задовільні умови життя,... визнання принципу рівної оплати за рівну працю..." [2, с. 171] У механізмі регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її мінімального розміру.

Основною метою встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати. Згідно із Законом України "Про оплату праці", до мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та

компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання. Регулюючий вплив держави повинен бути спрямований на забезпечення соціальних гарантій і умов для заробітку потрібних коштів з метою підвищення ефективності використання праці, узгодження і рівноправної реалізації інтересів всіх учасників трудових відносин. [1]

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальна заробітна плата повинна встановлюватися у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік при затвердженні Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. [5, с. 32]

Щоб підтримувати в суспільстві соціальну справедливість, економічну й політичну стабільність, держава повинна регулювати рівень мінімальної заробітної плати, яка не може бути нижчою за мінімальну вартість робочої сили і є гарантованим державою соціальним мінімумом нетарифікованої праці. Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів. [2, с. 84]

Мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія може здійснюватися в різноманітних формах: законодавчо-правовій, економічній (вартісній і натуральній), організаційній та інформаційній.

Основною функцією мінімальної заробітної плати є стимулювання власника робочої сили до участі у праці. Запровадження мінімальної заробітної плати має на меті: недопущення експлуатації працівників, які виконують нескладну роботу; протистояння недобросовісній конкуренції, що досягається у разі різкого зниження заробітної плати; збільшення найнижчої заробітної плати з метою підвищення загального рівня оплати праці; координування заходів соціальної політики у сфері перерозподілу національного доходу, їх узгодження з економічною політикою. [4, с. 6]

Мінімальна заробітна плата є одним з важливих важелів соціального захисту працюючих, виходячи з її розміру визначають розмір пенсії за віком, стипендії, допомоги у зв'язку з безробіттям, у зв'язку з доглядом за дитиною, виплати за лікарняними листками тощо.

Поступово з розвитком економіки рівень мінімальної заробітної плати досягне рівня прожиткового мінімуму, що є важливою характеристикою стану економічного розвитку країни. Поки що цей показник не відповідає вимогам, які висуваються до нього.

Література

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. із відповідними змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/Z950108.html
2. Трудове право України: Підручник / За ред. Прокопенка В.І. — Х.: Фірма «Консум», 2002. — С. 81-85.
3. Божко В.М. Мінімальна заробітна плата // Збірник наукових праць Харківського державного педагогічного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія: економіка і право. Вип.2. — Х., 2004. — С.169-178.
4. Мортіков В. Роль інформації у функціонуванні сучасного ринку праці // Україна: аспекти праці. — 2008. — №5. — С. 3-7.
5. Шевченко Л. Мінімальна заробітна плата та її рівень: теоретичне осмислення проблеми // Україна: аспекти праці. — 2008. — №4. — С. 30-34.

Усатенко М.С., студ. гр. ФК-08-1
Кіровоградський національний технічний університет

ТРИВАЛІСТЬ ЖИТТЯ ТА РІВЕНЬ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ

Населення є найголовнішим ресурсом кожної країни в гонці за міжнародним визнанням, яка продовжувалася останні декілька сотень років в епоху індустріального розвитку. Всі останні показники і критерії розвиненості країни – виявилися всього лише наслідками правильної (або неправильної) стратегії розвитку власного населення і організації життя так, щоб досягти максимально можливих показників його здоров'я і тривалості життя.

Світове напруження в галузі охорони і поліпшення здоров'я населення свідчить, що здоров'я - це комплекс соціального, психічного, генетичного та соматичного благополуччя людини зокрема і суспільства в цілому як єдиного на Землі, що приблизно в рівній мірі (по 25%) впливають на досягнення належного рівня тривалості якісного життя. Таким чином, рівень здоров'я, його збереження і поліпшення є медико-соціальною проблемою, яка потребує оптимального вирішення залежно від тих чи інших умов сьогодення, при зміні яких виникає необхідність вдосконалення

організації та управління системою заходів з досягнення мети.

Стан здоров'я народу України, зумовлений суспільними явищами на межі століть, супроводжується високою смертністю, особливо серед осіб працездатного віку, значними параметрами інвалідизації та захворюваності і зменшенням середньої тривалості життя, яка менша у середньому на 10 років порівняно з іншими країнами Євросоюзу та на 15 - з окремими, а середня тривалість здорового життя чоловіків досягає лише 55 років. Прогнозування основних показників оцінки здоров'я до 2025 р. свідчить про складність цього процесу в Україні та необхідність комплексного адекватного впливу на державному та регіональному рівнях.

Світовий розвиток розглядається як «взаємозв'язок між здоров'ям людини, політикою в галузі охорони здоров'я і економічним розвитком». З метою забезпечення його умов уряди країн покликані вирішувати такі завдання: створити економічний клімат для самостійного зміцнення здоров'я громадян за рахунок покращання їх благополуччя; спрямувати державні витрати на оздоровлення суспільства та надання медичної допомоги, перш за все менш забезпеченій його частині; залучити до фінансування заходів з організації охорони здоров'я всі джерела, в тому числі допомогу міжнародної спільноти. Це потребує розробки та доопрацювання законодавчих нормативних актів:

- забезпечення народження генетично здорового покоління з механізмом економічної заінтересованості всіх громадян у його збільшенні;
- гарантовану охорону збереження здоров'я із передбаченням всебічної відповідальності за нанесену йому шкоду;
- передбачення компенсації роботодавцями працівникам, які працюють у шкідливих умовах праці.

Орієнтовні розрахунки свідчать, що впровадження відшкодувань за шкоду здоров'ю внаслідок забруднення навколишнього середовища, негативного впливу алкоголю і тютюну та інших чинників збільшить фінансування медичної допомоги, витрати на яку у цих випадках вимушено збільшуються як мінімум у 5 разів, а головне - виступатиме ефективним профілактичним загальнодержавним заходом. Збільшення фінансування галузі дозволяє передбачити кошти на вирішення питань, пов'язаних із трансплантацією органів, впровадженням інституту сімейної медицини, створенням інформаційно-аналітичної системи з питань надзвичайних ситуацій тощо.

Значного збільшення фінансування системи охорони здоров'я в Україні до рівня розвинутих країн безумовно очікувати складно, але суттєве покращання просто необхідне. Для цього необхідно використати різні джерела (як внутрішні, так і зовнішні), а також прийняті відповідні радикальні заходи щодо більш раціонального застосування існуючих.

Вже зараз спостерігається тенденція до збільшення обсягу позабюджетних надходжень. Існуюча система, зважаючи на істотні суспільно-політичні та економічні зміни в сучасних умовах, потребує відповідної адаптації для забезпечення її якісного покращання. Завдання полягає у виборі її оптимальної моделі, з врахуванням вітчизняного і зарубіжного досвіду: при мінімальних економічних витратах - найбільш ефективний результат. Вважається за доцільне перш за все визначитися у принципах, які є ключовими саме в умовах нашого суспільства:

- організація комплексної медичної допомоги населенню;
- максимальна доступність всьому народу України;
- переважаюча профілактична спрямованість в організації роботи;
- забезпечення невідкладної медичної допомоги відповідно до стандартів, зменшення кількості соціально небезпечних захворювань, збереження і державна охорона стану здоров'я народу;
- визначення найбільш оптимальної моделі системи охорони здоров'я, враховуючи особливості історичного, психологічного, соціального і економічного розвитку країни та її перспективи. Система охорони здоров'я в Україні представлена такими закладами як Міністерство охорони здоров'я України (МОЗ), якому підпорядковано 2537 медичних закладів (майже 91% від загальної їх кількості в Україні), Департамент з питань виконання покарань має 82 заклади (майже 3%), Академія медичних наук, яка має 29 медичних установ (1%). Щорічне фінансування закладів охорони здоров'я інших міністерств та відомств сягає 2,2 млрд. грн. За ці кошти медичну допомогу отримують 4,4 млн. населення, або 9% населення України, тут задіяно 27 тис. лікарів та 57,5 тис. середнього медичного персоналу.

Загальні видатки на охорону здоров'я у структурі ВВП України сягнули 6,5% (3,5% - за рахунок держбюджету, решта - з місцевих бюджетів.) Для порівняння - в Європейському регіоні - 7,7% ВВП, а в Євросоюзі - 8,7% ВВП.

Основними напрямками реформування системи охорони здоров'я в Україні можна вважати такі:

- підвищення ефективності функціонування системи охорони здоров'я шляхом проведення функціонально охорони здоров'я шляхом проведення функціонально-структурних перетворень з диференціацією лікарень та структурних перетворень з диференціацією лікарень та ліжкового фонду;
- підвищення ефективності витрат в галузі та раціональне використання коштів;
- розмежування первинної, вторинної та третинної медичної допомоги з пріоритетним розвитком ПМСД медичної допомоги з пріоритетним розвитком ПМСД на засадах сімейної медицини;

- запровадження професійного менеджменту;
 - моніторинг та аналіз здоров'я, доступності медичної допомоги. Першочерговими діями можна вважати наступні напрями:
 - визначення обсягів медичної допомоги, кадрового, матеріально-технічного та фінансового забезпечення;
 - впровадження системи первинної медико-санітарної допомоги (ПМСД) на засадах загальної практики, першочергове кадрове забезпечення сільських закладів хорони здоров'я тощо.
- Отже, комплексне вирішення медико-соціальних проблем суспільства є основною умовою збереження і покращання рівня здоров'я населення та подовження середньої тривалості життя громадян.

Література

1. Проблеми здоров'я та подовження тривалості життя населення України. В.М. Корнацький Національний науковий центр «Інститут кардіології імені академіка М.Д. Стражеска» АМН України, Київ.
2. Сучасні підходи в проектуванні, розробці та впровадженні комплексних (інтегрованих) Інформаційних Систем Охорони Здоров'я (ІСОЗ) М.Ф. Коваль, лікар, науковий співробітник Сектору Інформаційних Систем Одеського Національного Політехнічного Університету.
3. Нова філософія охорони здоров'я для України Набоков Андрій Юрійович «Всеукраїнська експертна мережа».

Філоненко В. Ю., студ. гр. ЕП-07-2
Кіровоградський національний технічний університет

ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ ТА ПЕРСОНАЛУ НА ТОРГІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Для подальшого розвитку торгівельних підприємств України необхідне впровадження суттєвих змін та ліквідація великої кількості проблем, яка передує цьому процесу. Тривалий час робота з персоналом зводилась в основному до заходів із набору та відбору робочої сили. Але практика показала, що на відміну від інших ресурсів підприємства, вартість яких з часом знижується, значення і цінність людського фактора, навпаки, має тенденцію до зростання. Поряд з цим планування праці та персоналу на торговельному підприємстві має певні особливості, що пов'язані зі самою специфікою його діяльності. Таким чином, практичний інтерес та необхідність інтенсивного впровадження системного планування праці та персоналу на торговельному підприємстві обумовили актуальність цієї статті.

Вивченню планування праці та персоналу було присвячено ряд праць зарубіжних і вітчизняних науковців, серед яких - Д. Богиня, П. Буряк, О. Грішнова, М. Григор'єва, В. Горбунов, Г. Завіновська, Б.

Карпінський, А. Колот, М. Махсма, В. Мороз, В. Рижиков, Н. Єсінова, Г. Щекін та багато інших. Проте ще недостатньо вивчені питання щодо системного планування праці та персоналу на торговельному підприємстві, чим і обумовлена актуальність цього дослідження.

У процесі розвитку людства погляди на працю зазнали значних еволюційних змін. Доцільно пригадати висловлювання великих мислителів та літературних класиків щодо ролі та значення праці в житті людини. Зокрема Ж. Фабр писав: “Правильно жити - значить працювати. Коли машина не діє, її починає розїдати корозія”. П. Прудону належать такі слова: “Працею, а не війною людина виявляє свою мужність: працею більше, ніж правом, підтримується правосуддя. І якщо колись рід людський досягне благодаті, то знову ж таки працею”.

У подальшому доречно проаналізувати законодавчо-нормативні документи та економічну літературу з питань праці. Так, згідно ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Відповідно до ст. 1 Кодексу законів про працю України регулюються трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини” [1]. Слід відмітити, що найважливішими рисами сучасного працівника є розвиток його творчих здібностей, професійних навичок, економічне мислення, рівень підготовки до організаційної діяльності і психофізіологічні якості.

Як зазначають П. Буряк, Б. Карпінський та М. Григор'єва, “праця – це цілеспрямована діяльність людини, у процесі якої вона за допомогою знарядь праці впливає на природу і використовує її з метою створення споживчих цінностей, необхідних для задоволення матеріальних потреб і створення духовних цінностей” [2].

При цьому, треба зазначити, що людина визначається насамперед єдністю її біологічної та соціальної сторони. На думку Л. Керб “людина значну частину свого життя витрачає на працю, яка є основним видом діяльності, оскільки пов'язана з виробництвом суспільно корисних продуктів. Праця як процес охоплює наступні складові компоненти: безпосередньо працю як доцільну діяльність, предмет праці та знаряддя праці” [3].

Проте, цікавою є позиція авторів, які вважають, що поняття “діяльність” ширше за поняття праця, оскільки не кожна діяльність може бути працею. Крім того, відповідно до сучасних наукових підходів процес праці містить такі елементи: предмет праці, засіб праці, технологія діяльності, організація праці та сама праця [4]. І

дійсно, сутність праці можна розкрити через її функції: створення благ, розвиток суспільства, спосіб самовираження людини.

Отже, праця - це складне та багатоаспектне явище, що є однією з головних умов життєдіяльності людей, розвитку та прогресу суспільства.

Проаналізувавши зміст терміну “праця ” зупинимося на розгляді сутності поняття планування праці. Слід погодитись із О. Грішновою, яка визначає планування праці як встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми і є частиною загальної системи організації праці, яка забезпечує ефективне її функціонування [6].

І дійсно, метою планування праці та персоналу є визначення економічно обгрунтованої потреби підприємства в персоналі, забезпечення ефективності його використання та мотивації в плановому періоді. На думку В. Іванової “планування є однією з функцій управління персоналом, що передбачає визначення чисельності працівників, структури та показників ефективності використання праці в плановому періоді, формування фонду оплати праці ” [5]. Позитивним є те, що на її думку планування персоналу ефективне лише тоді, коли інтегроване в загальний процес планування діяльності підприємства.

Сукупність поглядів різних науковців забезпечує підґрунтя для виокремлення таких підстав для розробки плану з праці та персоналу:

- забезпечення виконання планового товарообороту;
- залежністю ефективності діяльності підприємства від роботи персоналу;
- можливістю підвищити заробітну плату завдяки раціональному плануванню праці.

Аналіз наукової літератури показує, що успіху досягли ті підприємства, які мають системний підхід до управління своєю діяльністю і розглядають організацію як єдину систему, інтегруючи всі сфери діяльності в одне ціле. Завдання планування праці полягає в наступному: забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці; створення сприятливих умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці; досягнення високої якості трудового життя працівників.

На підприємствах доцільно використовувати комплексну систему показників праці для здійснення планування, яка містить такі показники: загальноекономічні показники; результативність роботи; кадрові показники; оплата праці; витрати на соціальні виплати; загальні витрати на персонал; умови праці. Соціальний розвиток трудових колективів – це помітні перетворення, які тягнуть за собою кількісні і якісні зміни у сферах їх життєдіяльності, сприяють підвищенню соціального статусу колективу і його членів, удосконаленню соціальної та професійної структур, збагаченню

мотивації, формуванню системи цінностей [6].

Метою планування соціального розвитку трудових колективів є підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок соціальних факторів, створення умов для повнішого задоволення потреб працівників та для розвитку членів колективу. Слід зазначити, що планування праці та персоналу торговельного підприємства має певні особливості, що пов'язані зі самою специфікою діяльності підприємства. Так, при плануванні чисельності персоналу доцільно використовувати наступні методи: нормативний, за кількістю робочих місць, економіко-статистичний метод, економіко-аналітичний метод. Плановий фонд оплати праці може бути розрахований на основі індексів зміни чисельності персоналу та середньої заробітної плати в плановому періоді або планового рівня витрат на оплату праці у відсотках до товарообороту і обсягу товарообороту в плановому періоді.

При плануванні праці та персоналу на торговельному підприємстві слід враховувати зростаючий вплив як позитивних, так і негативних змін у динаміці досліджуваних показників на результати процесу планування. На нашу думку, системне планування праці та персоналу - це процес координації у часі та просторі стратегічного і тактичного планування праці та соціального розвитку підприємства, взаємозв'язку між ними, орієнтованого на спільний напрям розвитку і поведінки, загальну мету. На рис. 1 наведені складові системного планування праці та персоналу торговельного підприємства. Наведені складові системного планування праці та персоналу торговельного підприємства, до яких віднесено: планування показників з праці та персоналу; планування управлінських дій щодо реалізації планових показників та розвитку підприємства забезпечать узгодженість процесів поточного та стратегічного управління з плановими параметрами розвитку торговельного підприємства.



Рис. 1 – Складові системного планування праці та персоналу торговельного підприємства

Ефективність діяльності торговельного підприємства буде забезпечено, якщо заплановані цілі діяльності будуть інтегровані з показниками господарської діяльності підприємства. При цьому як цілі діяльності, так і показники стратегічної направленості розвитку підприємства повинні бути взаємопов'язані з плануванням управлінських дій.

Запропоновані теоретико-методологічні аспекти системного планування праці та персоналу торговельних підприємств створюють умови для впровадження в практику планової діяльності механізму системного застосування стратегічного і поточного планування, підвищення оперативності планування та виконання управлінських дій, що в результаті підвищить ефективність діяльності торговельного підприємства.

Література

1. Кодекс законів України про працю / Верховна Рада України. - Офіц. вид. - X. : Вид-во "Фактор", 2009. - 274 с.- (Бібліотека офіційних видань).
2. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини : навч. посіб. / Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. - К: Центр навч. літри, 2004. - 440 с.
3. Керб Л.П. Основи охорони праці : навч.-метод. посіб. / Л. П. Керб - К.: КНЕУ, 2001. - 252 с.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. - К. : КНЕУ, 2009. - 711 с.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. КОО, 2007. - 559 с.
6. Іванова В.В. Планування діяльності підприємства: навч. посіб. / В. В. Іванова.- К. : Центр навч. літри, 2006. - 472 с.

Федоров Я.С. студ. гр. ЕК-10МБ, Нісфоян С.С., асист.
Кіровоградський національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний рівень інформаційних технологій і пов'язане з ним технологічне і технічне переоснащення підвищує вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня найманих працівників. Низький кваліфікаційний рівень найманих працівників є однією з головних причин слабкої конкурентоспроможності, що призводить до зменшення прибутку підприємства чим обмежує фінансові можливості підприємства для підвищення кваліфікації і розвитку персоналу. У зв'язку з цим, метою кадрової політики підприємства стає підготовка конкурентоспроможного найманого працівника, що зацікавлений і докладає зусиль для підвищення якості продукції, в умовах економії ресурсів і зниження собівартості. Увага до раціонального використання трудового потенціалу персоналу підприємств, його розвитку, як фактору конкурентоспроможності підприємства, ще не зайняли свого місця в

системі загального управління підприємством. Такі закордонні і вітчизняні вчені як Беседіна В.Н., Волгіна Н.А., Карташова С.А., Коваленко Н.Я., Крушельницька О.В., Левченко О.М., Нікіфорова А.А., Савченко В.А. вказують, що на ринку праці формуються стійкі тенденції посилення уваги до якісних показників робочої сили, раціонального використання і розвитку найманих працівників підприємств.

Необхідність розвитку персоналу викликана наступними причинами:

1. Постійно зростає вартість персоналу як виробничого ресурсу;
2. Конкуренція змушує шукати резерви зниження витрат, і більш ефективного використання праці;
3. Технологічні зміни, що вимагають оволодіння новими знаннями і перепідготовки працівників;
4. Великі підприємства потребують нових навичок менеджменту для координації діяльності всіх підрозділів;
5. Підготовка до заняття нової посади;
6. Соціальною відповідальністю підприємства за ріст потенціалу своїх працівників.

Розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства, особливо в умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань. Розвиток персоналу повинен бути безперервним, включаючи в себе професійне навчання і підвищення кваліфікації.

Одним з основних напрямів розвитку персоналу підприємств є організація взаємопов'язаних процесів розвитку конкурентоспроможних і особистісних здібностей найманого працівника [4]. Розвиток персоналу сприяє зростанню умінь, навичок, знань працівника, підвищує його інтелектуальний, духовний, професійний рівень, все це в свою чергу підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці. Однією з причин недостатнього приділення уваги розвитку персоналу є те, що підготовка кадрів, в межах підприємства, потребує власних засобів, яких часто не вистачає.

Ще однією причиною недостатньої підготовки кадрів на підприємстві є небажання управлінців витрачати кошти на навчання персоналу, через можливу зміну роботи останніми, тобто побоювання втратити витрачені на підготовку і перепідготовку персоналу кошти. Отже, необхідною умовою взаємодії роботодавців і робітників є стабілізація складу найманих працівників підприємства. Однак невпинний науково-технічний прогрес призводить до старіння знань найманих працівників. Менеджмент пропонує шляхи для вирішення даної проблеми, а саме: звільнення наявного персоналу, який вже не відповідає критеріям конкурентоспроможності сучасного ринку і підбір нового, який відповідає професійно-кваліфікаційним вимогам ринку, або безперервне підвищення кваліфікації і навчання найманих працівників. За умов безперервного навчання і підвищення

кваліфікації найманих працівників підприємства, відпадає необхідність звільняти працівників і витратити кошти на підбір, навчання і підготовку нового персоналу [2].

Окрім підвищення конкурентоспроможності підприємства, випереджаюча підготовка персоналу потребує законодавчого закріплення відповідальності роботодавців за професійний розвиток персоналу. До напрямів професійного розвитку відносяться: первинне професійне навчання, враховуючи специфіку і сферу діяльності підприємства; навчання з метою наближення знань і якостей найманого працівника, до вимог посади, яку він займає; навчання з врахуванням нових напрямів розвитку організації; навчання для підвищення загального рівня кваліфікації найманого працівника тощо. Конкурентоспроможність підприємства на ринку визначається його рейтингом у порівнянні з іншими за такими показниками: здатність адаптування до змін; технологія, яка застосовується підприємством; властивості і якість обладнання; знання і практичний досвід персоналу; система управління і комунікацій [1]. У зазначеному комплексі одним з найважливіших напрямів є показники кваліфікаційно-професійного розвитку персоналу підприємств. На сучасних конкурентних ринках головним є якість продукції, тобто система управління якістю, функціонування якої залежить від найманих працівників, їх кваліфікації, здатності постійно навчатися і вдосконалювати свої знання і вміння. Що обумовлює не обхідність приділення особливої уваги стратегії розвитку персоналу підприємства на ґрунті формування відповідної організаційної культури [3].

Література

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

Фоміченко І.М. студ. гр. ФК-08-4
Кіровоградський національний технічний університет

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ, ЇЇ ВПЛИВ НА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах трансформації економіки України суспільство відчуває гостру потребу в зміні як тактичних, так і стратегічних завдань державної політики розвитку людських ресурсів. Вихід країни на

траєкторію сталого економічного зростання неможливий без позитивних змін - посилення стимулів до праці, зростання її ефективності, підвищення ролі кваліфікованої праці, вільного переливу робочої сили між сферами прикладання праці, галузевими професіями і територіями, соціальної захищеності у сфері зайнятості і трудової мотивації. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації кадрового потенціалу [1].

Мета процесу мотивації - це отримання максимальної віддачі від використання трудових ресурсів, що дасть змогу підвищити загальну результативність і прибутковість підприємства.

Проблемам мотивації праці присвячено чимало досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених: Безчасний Л., Богиня Д., Вовканич С., Геєць В., Долішній М., Колот А., Кулик І., Кірян Т., Лук'янченко Н., Лукінова І., Лібанова Е., Пірожков С., Сардак С., Семикіна М., Шаульська Л. та інші.

Мотивація розглядається досить різнобічно, в її розумінні поки не досягнуто єдності поглядів стосовно її соціально-економічної сутності, ролі мотивації у регуляції трудової поведінки людини, співвідношення трактування її суті з поняттям «мотив», «потреби», «інтереси», «ціннісні орієнтації», «стимули», «конкуренція» тощо [7].

Мотивація людини до діяльності - це сукупність рушійних сил, що спонукають людину до здійснення певних дій. Ці сили перебувають зовні та всередині людини і примушують її свідомо чи несвідомо здійснювати певні вчинки. Зв'язок між окремими силами і діями людини опосередковано дуже складною системою взаємодій, у результаті чого різні люди можуть по-різному реагувати на однаковий вплив однакових сил. Більше того, поведінка людини та здійснені нею дії, в свою чергу, також можуть вплинути на її реакцію, в результаті чого може змінюватися як ступінь впливу, так і спрямованість поведінки, що викликана цим впливом [2].

Мотивація працівників має здійснюватись комплексно та системно. С.Бондаренко зазначає: «Мотивацію персоналу слід розглядати не просто як окрему функцію управління, а як складову, як підсистему корпоративної культури підприємства» [3]. Мотиваційна структура людини має певну стабільність. Однак вона може змінюватись, зокрема свідомо в процесі виховання людини. З огляду на системне уявлення людської діяльності можна стверджувати, що людина приймає рішення на рівні регулювання, адаптації та самоорганізації. Відповідно і потреби повинні бути реалізовані на кожному із вказаних рівнів водночас. Можна говорити про те, що нижні, вищі та самі високі потреби розвиваються паралельно та в сукупності, і управляються поведінкою людини на всіх рівнях її організації. Тобто існує подвійний

характер задоволення потреб за рахунок матеріального та нематеріального стимулювання.

Оплата праці є мотивуючим фактором, тільки якщо вона безпосередньо пов'язана з результатами праці. Працівник повинен мати впевненість в існуванні стійких зв'язків між отриманою заробітною платою – матеріальною винагородою. В заробітній платні обов'язково повинна бути складова, яка залежить від досягнутих результатів.

Крім основної заробітної плати, важливу роль у системі стимулювання продуктивності праці відіграє додаткова. Вона може мати форму різних доплат за професіоналізм, кваліфікацію, ділові навички і має переважно компенсаційний характер. Однак більш дієвим стимулом є премії. Підставою для преміювання може бути економія ресурсів, збільшення прибутку, наукові досягнення, успішне вжиття заходів із запобігання виникнення певних проблем, виняткові заслуги перед організацією.[4]

Ще одним видом грошової винагороди є участь у прибутках. Здійснюються такі виплати щомісяця для того, щоб працівники могли наочно бачити конкретні результати своїх зусиль.

Для української ментальності характерне прагнення до колективної праці, визнання та повага колег тощо. Сьогодні з урахуванням складної економічної ситуації, коли не всі підприємства спроможні забезпечити належну оплату праці, особливу увагу необхідно приділити нематеріальному стимулюванню, створенню гнучкої системи пільг для робітників, тим самим гуманізуючи працю, а саме: визнати цінність робітника для організації, надати йому творчу свободу; застосовувати програми збагачення праці та ротатії кадрів; встановлювати робітникам знижки на продукцію, що випускає підприємство, на якому вони працюють; надавати кошти для відпочинку.[5]

Особливу увагу необхідно приділити непрямій економічній мотивації, тобто мотивації вільного часу, її формами є:

- скорочений робочий день або збільшення терміну відпустки, які повинні компенсувати підвищені фізичні або нервово-емоційні витрати організму;

- змінний або гнучкий графік, що робить режим праці більш зручним для людини;

- надання відгулів за частину зекономленого при виконанні роботи часу [6].

На робочих місцях слід формулювати світогляд єдиної команди. Практично кожен працівник має свою думку про те, як покращити свою роботу. Тому слід організувати роботу таким чином, щоб у працівника не зникло бажання реалізувати свої плани. Також

необхідно виділити кар'єрне стимулювання. Воно дає змогу задіяти внутрішній потенціал працівників, об'єднуючи цілий комплекс заходів, що стимулюють ефективність праці і розвиток професійного потенціалу.

При розробленні системи мотивації найбільш поширеною помилкою є її розроблення на тривалий термін., за таких обставин з часом вона перетвориться на систему заохочень, яка передбачає винагороду за вже досягнуті результати, водночас як система мотивації покликана мотивувати працівників до досягнення поставлених цілей, визначених завдань, подолання труднощів, тому необхідно періодично переглядати системи мотивації. При розробленні нової програми повинні враховуватись недоліки, помилки, зміни внутрішнього та зовнішнього середовища на підприємстві, визначатися нові цілі та завдання для підвищення конкурентоспроможності підприємств.

Отже, для ефективного управління підприємством, необхідно визначити стратегію роботи, щоб впливати на психологічний стан працівників, мотивуючи чи демотивуючи працівників підприємства. Грамотно спроектована робота повинна створювати внутрішню мотивацію, відчуття особистого внеску в розвиток конкурентоспроможності підприємства. Зважаючи на економічну ситуацію, що виникла в Україні, можна сказати, що ментальні фактори та моделі поведінки працівників суттєво впливають на мотивацію працівників і, як наслідок, на економічні показники діяльності підприємств.

Література

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – Вид. 2-ге. без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340с.
2. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства: Навч. Посіб. – 2-ге видання. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 488с.
3. Бондаренко С. С. Внесення змін до мотивації персоналу як головна умова застосування концепції постійного вдосконалення на українських підприємствах//Гуманізація соціального управління: Тези доповідей Всеукраїнської науково - практичної конференції 29 квітня 2008р. - Х.: ФОП Александрова К.М., 2008. - С.18-22.
4. С. Сардак. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств//Україна аспекти праці -2008.-№6.-с.45- 51.
5. Кулик І. Мотивація праці в Україні та закордоном//Вісник київського інституту бізнесу та технологій 2008. - №18. – с. 62 – 66.
6. Кір'ян Т.М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці. К.: НДІ праці і зайнятості населення, 2008. – 416 с.
7. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання./Відп.ред. В.В.Онкієнко.–Кіровоград: ПВД «Мавік», 2004.–124с.

РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Перехід України до ринкової економіки породив низку соціальних проблем, які вимагали відповідних заходів соціальної політики, зокрема, у сфері соціально-трудоових відносин, де виникла гостра потреба нового законодавчого регулювання. Виникла нагальна потреба в усвідомленні нового економічного змісту взаємодії роботодавців і найманих працівників, розробки нової концепції розвитку соціально-трудоових відносин та оновлення методичних підходів до їх регулювання в умовах ринкової трансформації економіки.

Водночас постала необхідність створення повноправних представницьких органів як найманих працівників, так і роботодавців. У цьому напрямі були здійснені відповідні організаційні та правові заходи. Указом Президента України в травні 1993 р. було створено Національну раду соціального партнерства; в 1993 р. укладено Тарифні угоди, а потім Генеральні угоди між Кабінетом Міністрів і профспілковими об'єднаннями України, в 1997 р. – з Українським союзом промисловців і підприємців, а в 1999 р. і Конфедерацією роботодавців України. В 1995 р. прийнято Закон України "Про оплату праці" та Закон "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності"; в 1998 р. – Закон "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); в 2002 р. – Закон "Про об'єднання роботодавців"; Указом Президента в листопаді 1998 р. створюється Національна служба посередництва і примирення.

Соціально-трудоові відносини - це система взаємних погоджень, компромісів, угод і договорів між роботодавцями і найманими працівниками за участю держави. Правовою основою регулювання системи трудових відносин є закон України «Про колективні договори і угоди». Закон встановлює правові основи розробки, укладання і виконання колективних договорів в організації і різного роду угод з метою сприяння договірному регулюванню соціально-трудоових відносин і узгодження соціально-економічних інтересів працівників і власників. Регулювання соціально-трудоових відносин в організації здійснюється на договірній та адміністративній основі. На договірній основі — через систему колективних договорів, консультацій, переговорів та індивідуальних трудових угод чи контрактів. Адміністративна основа — через систему управлінських рішень і методів управління.

В країнах з ринковою економікою соціально-трудові відносини на всіх рівнях управління регулюються на основі колективно-договірної системи, яка набула офіційного статусу, закріплена законодавством. 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. На загальнодержавному рівні предметом переговорів є основні напрями соціально-економічної політики уряду, включаючи розробку показників соціального добробуту нації, системи соціальних гарантій для всіх прошарків населення, а також заходів із захисту інтересів суб'єктів трудових відносин.

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» в державі почали реалізовуватися на практиці елементи вертикальної системи соціального партнерства на всіх рівнях суспільства. Укладаються генеральні, галузеві, територіальні та інші угоди, а також колективні договори.

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. Колективний договір формується на основі таких принципів як: рівноправність сторін; свобода вибору питань для обговорення; добровільність прийняття обов'язків; гарантія їх реального виконання; проведення систематичного контролю і взаємної відповідальності. Законодавство про працю не встановлює єдиних вимог відносно структури колективного договору — сторони самостійно визначають структуру. Всі обов'язки поділяються на нормативні та обов'язкові. До нормативних відносяться ті, що встановлені законом про працю, і змінювати їх неможливо. Нормативні положення колективного договору є найбільш важливою його частиною, — це сукупність локальних норм з питань оплати, умов і безпеки праці. До обов'язкових відносять такі питання, які закріплюються колективним договором як конкретні обов'язки, що беруть на себе сторони.

Переговорні процеси щодо укладення колективних договорів відбуваються в умовах твердої протидії з боку роботодавців (особливо з початком фінансової кризи). Керівники підприємств (роботодавці) не бажають обтяжувати себе додатковими зобов'язаннями перед працівниками, посилячись на економічні труднощі. Це призводить до затягування переговорного процесу, зниження рівня захисту інтересів працівників.

Нині відбуваються певні зміни у психології трудящих: першорядне

значення для них здобуває рівень і своєчасність виплати заробітної плати, тоді як вимоги до умов праці відсуваються на другий план. Звичайно ж, захист прав трудящих у сфері оплати праці є тепер найбільш важливою функцією профспілок, однак, на жаль, найменш успішною в плані дій при узгодженні питань у сфері оплати праці. Багато профспілкових лідерів розуміють, що розмір і строки виплати більшою мірою залежать від зовнішніх умов (кон'юнктури ринку, діяльності маркетингової служби підприємства тощо), ніж від профспілок. З розумінням обмежених можливостей профкому вирішення цієї гострої проблеми пов'язана значна роль забезпечення в колективних договорах соціальних пільг і гарантій. Немоżliвість платити працівникам реальну заробітну плату повинна компенсуватися наявністю пільг, що передбачають допомогу підприємства в різних життєвих ситуаціях.

Шляхами вдосконалення соціально-трудо­вих відносин 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.

Черкашин О., студ. гр. ФК-08-3

Кіровоградський національний технічний університет

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

В економіці України разом із процесами економічного росту і відносної стабілізації, позначився істотний перелом у сфері керування персоналом. Державні, приватні, корпоративні підприємства на практиці відчули, що розвиток і успіх ринкових відносин неможливі без пошуку нових сучасних форм мотивації і стимулювання праці, які нині використовують закордонні компанії. В даний час у багатьох країнах Західної Європи, США і Японії мотиваційні аспекти управління персоналом набули великого значення, і ці методи і досвід мотивації можуть бути з успіхом перенесені в Україну.

На протязі ХХ ст. у світі сформувалась умовна класифікація методів мотивації праці: американська, європейська та японська. Кожна з цих моделей має свої національні особливості та особисті підходи до мотивації персоналу на підприємствах.

Мотиваційна система США відрізняється цілеспрямованим характером формування мотивів трудової діяльності. Пріоритетним напрямом розвитку стратегічної політики підприємства при цьому визначено постійне вдосконалення мотиваційного механізму. На

підприємствах американського типу має місце підвищення розмірів оплати праці при наданні переважного значення кваліфікаційному рівню працівника, що відображає характер освіти, кількість освоєних спеціальностей. При цьому приділяється велика увага персональній відповідності. Працівники отримують доплату лише за освоєння тих професій, які необхідні підприємству. В американських компаніях застосовується широка система пільг і заохочень, які носять важливий економічний і соціальний зміст.

На підставі результатів дослідження, проведених в американських організаціях з метою удосконалення методів мотивації (стимулювання) праці, робота цінується залежно від: можливості професійного зростання і просування по службі (67% опитаних); рівня заробітної плати (67%); можливості розвитку індивідуальних здібностей (61%); зв'язків оплати праці з якістю (59%); творчого характеру (55%); рівня самостійності робітника (54%); привабливості (54%); високого рівня вимог (53%); високого рівня відповідальності (50%); наявності пільг (45%); справедливого розподілу навантаження (43%).

Доречним звернутися до аналізу трудової мотивації різних категорій працівників в одній із самих розвинутих країн світу – Японії. Як відомо, саме в цій країні, завдяки пошуку нестандартних форм синтезу матеріальних і моральних стимулів праці виробничого й управлінського персоналу, вдалося домогтися невідомого в Європі і США бурхливого піднесення промисловості на якісно іншій парадигмі соціального розвитку. Ціль, що ставить перед собою японський керуючий – підвищити ефективність роботи підприємства в основному за рахунок підвищення продуктивності праці працівників, тоді як у європейському і американському менеджменті основною метою є максимізація прибутку, тобто одержання найбільшої вигоди з найменшими зусиллями.

Особливе значення в системі організації оплати праці країн Західної Європи має облаштування робочого місця, створення виробничої атмосфери, гуманізація умов праці (чергування видів роботи, зміна фізичних і психологічних навантажень, ергономіка).

Вищими мотиваційними цілями управлінської політики фірм Німеччини є: зміцнення почуття спільності працівників фірми, виховання кадрів у дусі партнерства; налагодження прямих неформальних контактів; сприяння розвитку і індивідуальних навичок працівників, ініціативи, творчих засад; відповідність цілей працівників до цілей підприємства.

Незважаючи на значні скорочення персоналу, частка витрат на заробітну плату на підприємствах ФРН складає в середньому 57% від виручки від реалізації продукції, товарів і послуг. А витрати на заробітну плату в Англії наближаються до 73%, у Франції - до 55%, в Італії – до 50%.

Звідси, можна зробити висновок, що загальним принципом організації

мотиваційних програм можуть бути: системи мотиваційного стимулювання менеджерів повинні бути конкурентоздатними відносно інших компаній, з якими дана організація веде боротьбу за цінні кадри; механізм матеріального стимулювання повинен орієнтувати керівництво на досягнення кінцевих результатів як у власній роботі та і в роботі підприємства і компанії в цілому; змінну частину прибутку треба використовувати для гнучкого реагування за результатами ділової активності в управлінні, тобто премії і додаткових виплат повинні збільшуватись із збільшенням рангу керівника корпоративної ієрархії.

Усі складові елементи діють у комплексі, що посилює загальну трудову активність людини, що є позитивним досвідом у світовій практиці. Зазначені фактори могли б бути використані і на українських підприємствах, проте кожний з них вимагає специфічної попередньої підготовки, як людини, так і зовнішнього середовища, в якому вона працює.

Література

1. Кончаковський С.О. Основні складові мотиваційного механізму аграрної праці // Вісник ХНТУСГ № 72 2008, Харків. ХНТУСГ – 2008. С. 207-212.
2. Крищенко К.І. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. — Україна: аспекти праці. — 2007 — №6.
3. Павловська Н.В. Удосконалення тарифної системи оплати праці на підприємстві. — Довідник економіста. — 2004. — №1.
4. Солодченко І. Надбавки и доплаты при суммированном учете рабочего времени. Бухгалтерия. — 2006. — № 31 (31 июля).

Черниш О.А., студ. гр. 4-ЕП, Демиденко З.О. студ. гр. 4-ЕП,
Мехеда Н.Г., к.е.н., доц.
Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

ПРО АКТУАЛЬНІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В РИНКОВИХ УМОВАХ

Для сучасної економіки характерне посилення конкуренції в усіх сферах ринкової діяльності. Збільшення пропозицій товарів і послуг, з одного боку, і зменшення платоспроможного попиту з другого, створили умови, коли конкуренція посилюється, що викликає потребу забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Тому проблема досягнення конкурентоспроможності потенціалу підприємства є актуальною і потребує докладного вивчення.

Наукова думка щодо теорії конкурентоспроможності потенціалу підприємства обґрунтована в роботах Л.П. Градова, Т.А. Азова, Р.А. Фатхутдінова, Д.Ю. Юданова, Б.С. Кваснюка, І.В. Крюкової, І.М. Репіної, Е.В. Попова, Я.А. Жаліло, Ю.В. Полунєєва, Л.Л. Антонюк.

Узагальнення вітчизняного та зарубіжного досвіду дає змогу

зробити висновок, що концепція конкурентоспроможності потенціалу підприємства є відносно самостійним напрямом дослідження.

Складність та недостатність розв'язання проблеми забезпечення конкурентоспроможності потенціалу підприємства, невирішеність завдань з її забезпечення на українських підприємствах визначили необхідність та мету подальшого наукового дослідження.

Конкурентоспроможність потенціалу підприємства, надає порівняльну характеристику та відображає рівень переваги результативних показників оцінки стану системи його ресурсів і можливостей відносно аналогічних показників конкурентних підприємств на ринку; урахує взаємодії всіх складових елементів потенціалу, реально оцінює його позиції на ринку, ринкову частку, можливості просування продукції, ефективність її збуту.

Важливою характеристикою конкурентоспроможності потенціалу є категоріальний апарат: конкуренти, конкурентоспроможність підприємства, конкурентоспроможність продуктів, конкурентоспроможність маркетингової діяльності, ємність ринку, конкурентні переваги, ринкова ніша.

Головними факторами, які формують потенціал підприємства, від яких залежить його конкурентоспроможність є: система управління, фінанси, персонал, стиль керівництва, маркетинг, товар, виробництво, збут, постачання і загальна ефективність.

Вітчизняні дослідники розглядають конкурентоспроможність як характеристику потенціалу підприємства. Так, Краснокутська Н.С., Іванов В.Б. визначає конкурентоспроможність потенціалу підприємства, як «комплексну порівняльну характеристику потенціалу, яка відбиває ступінь переваги сукупності індикаторів якості використання ресурсів та організації взаємозв'язків між ними...».[4, с. 42; 3, с. 41]

Балабанов Л.В., Межинський Р.В стверджують, що конкурентоспроможність потенціалу це «рівень використання маркетингового потенціалу у порівнянні з конкуруючим об'єктом...».[1, с. 56]

Добикін О.К. вважає конкурентоспроможність потенціалу «сукупністю параметрів, що визначають можливість і здатність системи ефективно функціонувати на ринку, утримувати або збільшувати свою частку на ринку, мати досить високий рівень рентабельності у перспективі...»[2, с. 40]

На нашу думку, існують відмінності між поняттями «потенціал конкурентоспроможності підприємства» та «конкурентоспроможний потенціал підприємства».

Існуючі концепції конкурентоспроможності потенціалу підприємства можна об'єднати за наступними напрямками: особливість конкурентоспроможність не є внутрішньою природною якістю

системи і може бути оцінена тільки при наявності конкурентів; конкурентоспроможність потенціалу підприємства має різний рівень використання стосовно ринкових конкурентів; визначення конкурентоспроможності потенціалу підприємства має не тільки наукове, а й практичне значення, для створення стратегії поведінки на ринку.

В умовах бізнесу реальна внутрішньогалузева конкуренція визначає позиції підприємств, які активно використовують ринкові інструменти: ціни, рекламу, логістику, маркетинг, що дозволяє їм досягти ефективного конкурентного рівня розвитку потенціалу. Суб'єкти ринку досягають зростання конкурентоспроможності потенціалу підприємства шляхом залучення інвестиційного капіталу, росту виробництва, покращення якості та збільшення асортименту продукції. На конкурентному ринку стає потрібним відстежувати показники оцінки стану системи ресурсів підприємств. Отже, конкурентоспроможність потенціалу підприємств відображається рівнем результативних показників і стимулює компанії до здобуття конкурентних переваг на ринку.

Таким чином, конкурентоспроможність підприємства досягається завдяки його потенціалу, який є основою, фундаментом функціонування і подальшої діяльності підприємства в умовах ринкової економіки. Залежно від поставлених цілей підприємство обирає стратегію поведінки на ринку. Системне уявлення сутності конкурентоспроможності потенціалу підприємства пояснює його прогресивний розвиток абсолютно у всіх сферах діяльності. Успіх діяльності підприємства залежить від правильно обраної стратегії управління потенціалом підприємства та його конкурентоспроможності.

Література

1. Балабанова Л. В., Мажинський Р. В. Управління маркетинговим потенціалом підприємства: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал»; 2006. – 288 с.
2. Добикіна О. К., Рижиков В. С., Касьянж С. В., Кокотько М. Є., Костенко Т. Д., Герасимов А. А. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник. – К.: центр учбової літератури, 2007. – 208 с.
3. Іванов В. Б., Кохась О. М., Хмелевський С. М. Потенціал підприємства : Науково-метод. посіб. – К.: Кондор, 2009 – 300 с.
4. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства, формування та оцінка: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.

Янков І., студ. гр. ЕК-08
Кіровоградський національний технічний університет

РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Рівень розвитку ринку праці забезпечує соціальний, економічний і культурний розвиток регіону, області чи країни загалом. У сучасних

умовах зменшення рівня зайнятості населення, проблема безробіття все частіше стає предметом дослідження вітчизняних і зарубіжних учених.

Сучасний розвиток ринку праці характеризується такими показниками:

- попитом і пропозицією робочої сили на ринку;
- рівнем працевлаштування населення;
- чисельністю незайнятих громадян; рівнем вимушеної неповної
- зайнятості регіону.

Проблемами розвитку ринку праці, визначенням основних показників та їх аналізом на регіональному рівні займаються такі вчені, як М.І. Андрушко, С.І. Бандур, П.Ю. Буряк, В.І. Герасимчук, О.А. Грішанова, Б.М. Данилишин, М.М. Єрмошенко, С.А. Єрохін, Г.Т. Завіновська, С.Ф. Покропившій, В.І. Приймак та інші.

Український ринок праці склався під впливом як інерції планово-централізованої системи організації праці та трансформаційної кризи, так і позитивних соціально-економічних перетворень. Стан ринку праці визначається як становищем економіки в цілому та діями у сфері макроекономічного регулювання, так і ефективністю дій у різних сферах соціальної політики, зокрема в галузях загальної та професійної освіти, пенсійного забезпечення, житлової політики тощо. Створення атрибутів ринку праці України поки що відстає від загального поступу економічних перетворень. Це діє як додатковий фактор, що негативним чином впливає на динаміку зайнятості та безробіття.

Сучасна ситуація у сферах регулювання ринку праці та управління трудовими ресурсами в країні є результатом існування проблем та суперечностей, які тривалий час не вирішувались та продовжують загострюватися. Зокрема:

1. Висока залежність економічної сфери від політичної кон'юнктури, відсутність чітких погоджених орієнтирів та пріоритетів розвитку, непослідовність проведення економічної політики, послаблення ролі держави, зниження довіри населення до державної економічної політики. Усе це збільшує невизначеність та ускладнює розробку та реалізації політики на ринку праці.

2. Короткострокова орієнтованість економічної діяльності, відсутність широкомасштабних довгострокових проектів при недостатньому інвестуванні виробничої сфери, відтак – старіння виробничої сфери.

3. Негативні демографічні тенденції. З 1993 року Україна має стійку динаміку скорочення населення, а також скорочення населення працездатного віку при збільшенні кількості населення

непрацездатного віку.

4. Територіальна диспропорція попиту та пропозиції на ринку праці. Сучасний ринок робочої сили України функціонує в умовах територіальної незбалансованості концентрації промислового виробництва та трудових ресурсів, що деформує попит та пропозицію на ринку праці. Наразі розподіл трудових ресурсів характеризується концентрацією попиту та пропозиції на Сході країни.

5. Структурні диспропорції попиту та пропозиції на ринку праці. Модернізація виробництва, розширення та застосування нових наукоємних технологій ведуть до змін професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозиції на ринку праці, підвищення вимог до якості робочої сили. Однією з причин є неспівпадання структури професійної освіти з потребами ринку праці за кваліфікаційним рівнем та професійною структурою.

6. Незбалансованість існуючих трудових ресурсів та робочих місць, що пов'язано з відсутністю їх планування, недосконалістю інвестиційної політики.

7. Невідповідність сфери професійної освіти потребам ринку праці, відсутність державних пріоритетів у галузі освіти, зниження якості підготовки фахівців, слабка прив'язка програм підготовки до потреб виробництва, зниження престижності професій науково-технологічного спрямування.

8. Активізація процесу вивільнення робітників із сфери матеріального виробництва.

9. Низький рівень заробітної плати у бюджетному секторі (а також окремих галузях що фінансуються з позабюджетних фондів).

10. Низька якість робочих місць, що має негативний вплив на функціонування ринку праці та зменшення продуктивності праці, втрати кадрів у зв'язку з виробничим травматизмом.

В Україні відбувається стабільне зменшення зайнятості населення в сфері економічної діяльності, а структурні трансформації зайнятості по агрегованих галузях економіки відбуваються інертно і не демонструють прогресивного спрямування. Нагромадження протиріч і поглиблення кризових явищ у сфері зайнятості та використанні робочої сили зумовлюють необхідність коригування стратегії соціально-економічних перетворень, спрямованих на забезпечення повної, продуктивної та ефективної зайнятості. Концептуальний підхід до розв'язання цих проблем полягає у поєднанні державного і ринкового регулювання; економічної політики з соціальними пріоритетами; структурної політики з інвестиційно-інноваційною моделлю розвитку економіки; зовнішньоекономічної політики з політикою переорієнтації економіки на зростаючі потреби внутрішнього ринку; політики стимулювання зайнятості за рахунок

створення нових і модернізації діючих робочих місць в галузях економіки з активізацією зайнятості в малому бізнесі, підприємстві, фермерських господарствах тощо.

Організація і функціонування ринку праці в Україні, як важливої складової ринкової економіки, повинна орієнтуватись на вирішення таких важливих проблем як, забезпечення ефективного використання трудового потенціалу, що вимагає врахування цілого спектра чинників. По-перше, реалізація індивідуальної здатності до праці повинна орієнтувати роботодавців на одержання максимальної віддачі від кожного працюючого і стимулювати виплату найманому працівникові заробітної плати відповідно до його кваліфікації і виконаної роботи, по-друге, важлива роль у підвищенні ефективності трудової діяльності найманого працівника належить впровадженню пільгового оподаткування і кредитування для тих галузей і регіонів, в яких доцільно збільшити кількість робочих місць та застосування прямих виплат підприємствам за кожного найнятого працівника. У разі скорочення попиту на робочу силу доцільна жорсткіша кредитна політика, встановлення додаткового податку за використання праці трудівників, зменшення інвестицій тощо. По-третє, через регульований ринок праці здійснюється узгодження економічних інтересів суб'єктів трудових відносин, забезпечується конкурентне середовище кожної зі сторін ринкової взаємодії, підтримується рівновага між попитом на робочу силу та її пропозицією.

У рамках завдань реформування ринку праці та зайнятості населення доцільні наступні пріоритети:

- удосконалення трудового законодавства та законодавства про зайнятість населення, для чого необхідно провести гармонізацію законодавства України про працю з міжнародними нормами;

- удосконалити систему моніторингу та прогнозування на ринку праці;

- забезпечити збалансованість професійної освіти та попиту на робочу силу – забезпечення відповідності структури професійної освіти потребам ринку;

 - стимулювання економічної активності населення;

 - підвищення якості робочих місць;

- удосконалити розмежування повноважень у галузі регулювання ринку праці між державними та регіональними органами влади, органами місцевого самоврядування, зокрема впровадити чіткий законодавчий розподіл повноважень, відповідальності та фінансово-економічної бази між загальнодержавним і місцевими рівнями, центр ваги управління трудовими ресурсами перенести на місцевий рівень.

Отже, врахування вищезазначених пріоритетів в процесі розв'язання завдань реформування ринку праці в Україні дозволить

оптимізувати ситуацію на ринку праці (нівелювати дисбаланси між попитом і пропозицією) та забезпечити зростання виробництва та загального добробуту громадян в Україні.

Складна ситуація на ринку праці в Україні, що була характерна для 2010 р., збережеться й у новому році, хоча є і позитивні зрушення, повідомляє Утро.ua. З початку осені в Україні стала зростати кількість робочих місць і, за даними президента рекрутингового порталу SuperJob Олексія Захарова, в 2011 р. це число виросте ще більш ніж на 20%.

Нарощують обсяги виробництва і відкривають нові виробництва з набором штату промислові підприємства, що спеціалізуються на виробництві продуктів харчування (наприклад, нові потужності від компанії Nestle), побутової хімії тощо. Цей процес продовжиться в 2010 р.

Незважаючи на дуже складну ситуацію у виробництві будівельних матеріалів саме ця галузь буде активно оживати і відкривати нові вакансії. Проте, залишиться досить складною ситуація на ринку праці в галузях, орієнтованих на експорт: металургійні, машинобудівні, хімічні та нафтопереробні. Їм із кризи не дозволяє вийти заборгованість експортерам по ПДВ, що досягла вже 20 млрд. грн. Тому, наприклад, за даними рейтингового агентства "Експерт-рейтинг", на металургійних комбінатах і заводах зараз співробітників на 50% більше, ніж необхідно. Така ж ситуація складається й на машинобудівних підприємствах.

Нову роботу в 2011 р. забезпечать і замовлення, пов'язані з будівництвом об'єктів для проведення Євро-2012. Як підрахував портал Rabota.ua, у наступному році на 20% виросте кількість нових робочих місць від будівельних компаній, які зводитимуть аеропорти, спортивні спорудження і туристичну інфраструктуру. Крім цього, поступово оживає будівництво торгових центрів, куди девелоперські компанії в 2011 р. будуть активно вкладати гроші й залучати нових співробітників - зварників, монтажників, бетонників, інженерів-будівельників.

Також збільшиться й кількість заявок на банківські професії. У 2011 р. активно будуть підшукуватися кризові менеджери, фахівці по роботі з позичальниками (проблемними кредитами). Також активно шукатимуть бухгалтерів, фінансових аналітиків, комерційних директорів.

До 70% всіх вакансій в 2011 р. складатимуть фахівці в торгівлі. Потреба в них буде вищою, ніж в 2010 р., на 20%. Однак такі фахівці будуть потрібні в торгові центри широкого продажу споживчих товарів, а не в автофірми чи компанії по збуту побутової техніки. Саме останні не матимуть потреби в нових кадрах - криза там буде тривати.

Що стосується зарплат, то фахівці рекрутингового бізнесу упевнені, що вони виростуть у першому півріччі 2011 р. на 15%, а до кінця року - ще на 5-10%. Однак багато компаній відклали збільшення зарплат (хоча це й було закладено їхніми бюджетами).

ВПЛИВ СТРУКТУРИ ОБОРОТНИХ КОШТІВ НА ПОКАЗНИКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток ринкових відносин підвищує відповідальність та самостійність підприємств в підготовці та прийнятті управлінських рішень, потребує від підприємства підвищення ефективності виробництва, конкурентоспроможності продукції й послуг. Підвищується значення фінансової стійкості суб'єктів господарювання. Ефективність цих рішень багато в чому залежить від об'єктивності, своєчасності та всебічності оцінки існуючого й очікуваного фінансового стану підприємства.

Оцінювання фінансового стану підприємства становить інтерес для широкого кола суб'єктів ринку: власників, кредиторів, інвесторів з метою вивчення ефективного використання ресурсів, постачальників для своєчасного одержання платежів та податкових органів для виконання плану надходжень грошових коштів у бюджет. Під аналізом розуміється засіб пізнання предметів і явищ навколишнього середовища, заснований на поділі цілого на складові частини і вивчення їх у всьому різноманітті зв'язків і залежностей. Фінансовий аналіз є гнучким інструментом в руках керівників підприємства. Він є частиною загального, повного аналізу фінансово-господарської діяльності.

Проведення аналізу фінансового стану підприємства є необхідним, тому що дозволяє своєчасно виявити й усунути недоліки в фінансово-господарській діяльності, вишукати резерви поліпшення фінансового стану й платоспроможності, прогнозувати можливі фінансові результати й економічну рентабельність, виходячи з реальних умов виробничої діяльності та наявних власних і позичкових ресурсів, розробити конкретні заходи, спрямовані на більш ефективне використання фінансових ресурсів й зміцнення фінансового стану підприємства.

Фінансовий стан підприємства значною мірою залежить від наявності та ефективності використання оборотних коштів. Основним завданням оборотних коштів є забезпечення безперервності процесу виробництва. Ефективне управління оборотним капіталом передбачає вибір і здійснення певної фінансової політики, суть якої полягає в пошуку оптимальної величини та оптимальної структури обігових коштів.

Управління оборотними коштами та окремими їх елементами досліджувало багато вітчизняних та закордонних вчених, зокрема Л.М. Бабич [1], С.Б. Барнгольд [2], І.О. Бланк [3], В.В. Бочаров [4], М.І. Іванова [5], В.В. Ковальов [6], Л.В. Пан [7], І.В. Пещанська [8], А.Р. Радіонов [9], А.П. Шило [10] та інші.

З позиції повсякденної діяльності однією з найважливіших фінансово-господарських характеристик підприємства є його ліквідність. Втрата ліквідності може призвести не лише до додаткових витрат, а й до періодичних зупинок виробничого процесу.

Якщо дослідити взаємозв'язок між ризиком втрати ліквідності та рівнем власного оборотного капіталу, то загалом можна відзначити, що зі зростанням величини власних обігових коштів ризик втрати ліквідності зменшується. Зрозуміло, що при низькому рівні оборотного капіталу господарська діяльність підприємства не підтримується належним чином, а звідси – періодичні збої в роботі (неритмічність виробництва), можлива втрата ліквідності та низький прибуток (або його відсутність). Тому можна сформулювати варіант управління оборотними коштами, який зводить до мінімуму ризик втрати ліквідності: чим більше поточні активи перевищують поточні зобов'язання, тим ступінь ризику менший, тому потрібно прагнути до нарощення власного оборотного капіталу.

Проте при деякому оптимальному рівні оборотного капіталу (величина власних обігових коштів дорівнює нормативній) прибуток стає оптимальним. Подальше збільшення величини обігових коштів може призвести до того, що підприємство буде мати в розпорядженні тимчасово вільні активи, які не працюватимуть, а також надлишкові витрати фінансування, що призведе до зниження прибутку (а відповідно й рентабельності) [10, с.153-154].

Для забезпечення найбільш стабільного фінансового стану підприємству необхідно мати можливість прогнозувати рівень коефіцієнта поточної ліквідності. В порівнянні з необхідним рівнем даного коефіцієнта можливо визначити майбутню платоспроможність підприємства при чинній структурі оборотних активів. За умов несприятливого прогнозу у підприємства з'явиться шанс виправити подальший складний фінансовий стан шляхом оперування структурою джерел фінансування оборотних коштів, змінюючи планований рівень коефіцієнта поточної ліквідності, й структурою оборотних активів, змінюючи необхідний рівень коефіцієнта поточної ліквідності.

Перспективне прогнозування рівня коефіцієнта поточної ліквідності доцільно здійснювати в наступному порядку.

На першому етапі прогнозування визначаються можливі зміни в обсязі власних оборотних коштів, зростання яких в значній мірі здійснюється за рахунок чистого прибутку.

Припустімо, що формування оборотних активів здійснюється за рахунок всієї суми чистого прибутку.

Внаслідок цього зміну (зростання) власних оборотних коштів можна відобразити формулою:

$$ДВКоб = Врп \cdot Твр \cdot Рчп, \quad (1)$$

де ДВКоб – зміна власних оборотних коштів;

Врп – обсяг виторгу від реалізації продукції;

Твр – темп зростання виторгу від реалізації продукції;

Рчп – чиста рентабельність продажів.

Реальна ж практика свідчить, що тільки частина чистого прибутку спрямовується на фінансування оборотних коштів, і формулу (1) необхідно відкоригувати на відсоток відтворення поточних активів за рахунок чистого прибутку. Визначення частки відрахувань до фондів споживання та накопичення здійснюється на підставі планових розрахунків або звітних даних за попередні періоди.

Обчислити відносну зміну власних оборотних коштів не важко через абсолютну зміну величини власних оборотних коштів. Для цього представимо величину власних оборотних коштів як добуток питомої ваги (частки) власних обігових коштів у загальному обсязі поточних активів (Чоб) і суми оборотних активів (Аоб). При цьому величину виторгу від реалізації продукції визначимо таким чином:

$$\text{Врп} = \text{Аоб} \cdot \text{Ко}, \quad (2)$$

де Ко – коефіцієнт оборотності оборотних активів.

Виходячи з цього, відносну зміну власного оборотного капіталу відображає темп зростання оборотних активів (Тоб), що може розрахований за такою формулою:

$$\begin{aligned} \text{Тоб} &= (\text{ВКоб} + \text{ДВКоб}) / \text{ВКоб} = \\ &= (\text{Аоб} \cdot \text{Чоб} + \text{Аоб} \cdot \text{Ко} \cdot \text{Твр} \cdot \text{Рчп}) / (\text{Аоб} \cdot \text{Чоб}) = \\ &= 1 + (\text{Ко} \cdot \text{Твр} \cdot \text{Рчп}) / \text{Чоб}. \end{aligned} \quad (3)$$

З формули (3) можна побачити, що темп зростання власних оборотних коштів тісно пов'язаний з темпом зростання обсягу продажів, а також зі зміною рентабельності продажів, швидкості оборотності оборотних активів та питомої ваги власних оборотних активів у загальній їх сумі. Ця формула має важливе значення для прогнозування зміни обсягу продажів, оскільки він, у свою чергу, має суттєвий взаємозв'язок зі зміною величини власних оборотних коштів.

На другому етапі прогнозування рівня ліквідності припустимо, що величина різниці між сумою оборотних активів і власними джерелами їх формування дорівнює величині заборгованості й визначає темп зростання короткострокової заборгованості, яка визначається формулою:

$$\text{Зкс} = \text{Аоб} - \text{ДВКоб}, \quad (4)$$

де Зкс – короткострокова заборгованість підприємства.

Виходячи з цього, темп зростання короткострокової заборгованості може бути обчислений за такою формулою:

$$\begin{aligned} \text{ТЗкс} &= (\text{Зкс} + \text{ДЗкс}) / \text{Зкс} = \\ &= (\text{Аоб} - \text{ДВКоб} + \text{Аоб} - \text{Врп} \cdot \text{Твр} \cdot \text{Рчп}) / (\text{Аоб} - \text{ДВКоб}) = \\ &= (2 - \text{Чоб} - \text{Ко} \cdot \text{Твр} \cdot \text{Рчп}) / (1 - \text{Чоб}). \end{aligned} \quad (5)$$

На третьому етапі, виходячи з вищевикладеного, визначаємо

прогнозований рівень коефіцієнта поточної ліквідності:

$$Лпп = ((1 + Ко \cdot Твр \cdot Рчп) / Чоб) / (2 - Чоб - Ко \cdot Твр \cdot Рчп). \quad (6)$$

Таким чином, фінансово стійким є такий суб'єкт господарювання, який за рахунок власних коштів покриває кошти, вкладені в активи, не допускає невиправданої дебіторської та кредиторської заборгованості, своєчасно розраховується за своїми зобов'язаннями. Підприємства фінансово стійкі є виважена, раціональна організація й ефективне використання оборотних коштів. Раціональна організація оборотного капіталу полягає у виявленні оптимального співвідношення між власними та залученими коштами, у знаходженні компромісу між ризиком втрати ліквідності та ефективністю роботи підприємства (рентабельністю). Наведена вище методика дозволяє оперативно управляти рівнем поточної ліквідності підприємства на підставі своєчасного врахування змін у структурі оборотного капіталу (зокрема зміни питомої ваги власних оборотних коштів у загальному обсязі поточних активів підприємства).

Література

1. Бабич Л.М. Формування оптимальної структури оборотних коштів підприємств // Актуальні проблеми економіки. – 2001. - №9-10. – С.12-22.
2. Барнгольц С.Б. Оборотные средства промышленности СССР. – М.: Госполитиздат, 1965. – 283с.
3. Бланк И.А. Управление активами и капиталом предприятия. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2003. – 448 с.
4. Бочаров В.В. Управление денежным капиталом предприятий и корпораций. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 144 с.
5. Иванова М.І. Системний підхід до управління оборотними коштами // Академічний огляд. – 2004. - №1. – С.48-53.
6. Ковалев В.В. Финансовый анализ: [Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности]. – 2-е изд., перераб и доп. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 510 с.
7. Пан Л.В. Управління обіговими коштами підприємницьких структур // Фінанси України. – 2000.- №6. – С.96-98.
8. Пещанская И.В. Кредит и оборотный капитал // Финансы. – 2003. - №2. – С.20-22.
9. Радионов А.Р., Радионов Р.А. Управление запасами и оборотными средствами в условиях рыночной экономики // Финансовый менеджмент. – 2003. - №5. – С.66-76.
10. Шило А.П. Управління оборотним капіталом підприємств // Фінанси України. – 2000. - №11. – С.152-155.

Яцун О.В., студ. гр. ФК-08-2, Рибак М.В., студ. гр. ФК-08-2
Кіровоградський національний технічний університет

УПРАВЛІНСЬКИЙ ФАКТОР ЯК ВИЗНАЧАЛЬНА ПЕРЕДУМОВА ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПІДПРИЄМСТВА

В Україні спостерігається тенденція домінування власника та менеджера серед усіх інших економічних агентів. Адже саме вони

формують імідж підприємства, його владний потенціал, приймають рішення про розподіл ресурсів, напрямки економічного розвитку. Водночас позиція цих груп агентів є визначальною ланкою у налагодженні господарських зв'язків, у вирішенні будь-яких внутрішніх та зовнішніх конфліктів, а у сукупності зазначених тверджень - і у формуванні економічної поведінки підприємства. Точка зору Й. Завадського [1, с. 53] та ін. про те, що ефективність функціонування підприємства лише на третину зумовлюється вкладеннями в техніку й устаткування, а усе інше залежить від людського чинника, інтелектуального потенціалу, кваліфікаційного рівня, здібностей керівника і спеціалістів, підтверджується власними дослідженнями автора даної роботи [2].

Дослідження управлінського фактору в діяльності підприємств мали місце у працях низки науковців, зокрема: І. Ансоффа, І. Галочкина, Й. Завадського, Л. Вдовенко, В. Леонова, В. Демет'єва, проте достатньо опосередковано щодо економічної поведінки підприємства. У той же час відсутній комплексний підхід до відокремлення умов та критеріїв впливу управлінського фактору на економічну поведінку підприємства, за якими водночас визначається позитивний чи негативний характер впливу.

Вітчизняні підприємства функціонують за двома моделями управління: приватною (власник = менеджер) або комбінованою (власник \neq менеджер). Цікавим є дослідження мотивів та можливостей: власника, який уособлює владні та менеджерські функції; власника та менеджера, які здійснюють управління підприємством одночасно; та їх вплив на формування економічної поведінки підприємства. У окремих випадках, коли управління здійснює рада засновників, управлінський фактор розглядається як синтез гармонійного поєднання інтересів (мотивації) членів ради засновників та професійних і підприємницьких здібностей менеджера як керівника. Очевидно, що найскладнішим питанням є те, який тип управління має переваги.

Передусім розглянемо модель управління, коли власник не отожднює менеджера. За такого підходу необхідною умовою ефективного господарювання слід розглядати наявність достатньої мотивації власника та менеджера до соціально-продуктивної діяльності, а також достатньо високий рівень професійних знань та компетентності менеджера. За класичними трактуваннями економічної теорії, поведінка індивіда, в т.ч. і власника та менеджера, мотивується інтересом. Із виникненням стимулу (у вигляді натурального чи грошового блага) власник обмірковує ймовірні наслідки можливої дії, оцінюючи насамперед, два фактори: по-перше, відносну корисність можливої вигоди й нагальність своєї потреби щодо неї; по-друге,

масштаб витрат (часу та інших ресурсів), необхідних для отримання цього блага. Очевидно, що зважаючи на саме ці оцінки, суб'єкт визначає ефективність своїх дій [4, с. 134].

За таких умов результати господарської діяльності підприємств і економічне зростання загалом залежить від того, чи зможе власник виступити як утворюючий (продуктивний) підприємець, який спроможний до ефективної інвестиційної та інноваційної діяльності. Це, в свою чергу, визначається передусім тим, якою є мотивація власника, а саме: чи умотивований власник у суспільно-ефективному використанні активів підприємства [5, с. 43]. Адже і теоретично, і практично можуть мати місце різні сценарії, зокрема рентна спрямованість поведінки в діяльності власників вітчизняних підприємств чи інші її різновиди, які різко дисгармонують із цільовими функціями як діяльності самого підприємства, так і його реципієнтів [6, с. 116].

Критерій співвідношення витрат на здійснення альтернативних варіантів поведінки є найбільш розповсюдженим, але не єдиним. На вибір напрямку поведінки власника з точки зору В. Дементьєва [7, с. 18] впливають також наступні умови: за які дії система економічної влади покарає власника; в якій мірі інститути влади спроможні «захистити» власника від свавілля; які його дії «винагороджуються» з боку зовнішніх агентів; в якій мірі існуючі інститути влади спроможні усунути невизначеність і скоротити трансакційні витрати для власника.

Отже, забезпечення мотиваційної рівноваги між індивідуальним і суспільним інтересом у поведінці власника є необхідною умовою здійснення соціально-продуктивної діяльності та ефективності функціонування підприємства. На більшості вітчизняних промислових підприємствах спостерігається зовсім протилежна ситуація. Це проявляється у спотворених формах мотивації власника та менеджера, які на думку аналітиків [6, с. 118], можуть мати такі різновиди:

1. Деформація мотивації по відношенню до джерел отримання доходу. В даному випадку це означає, що джерелом доходу для власника є рента, яка отримується за рахунок перерозподілу доходів на користь власника. Зазначене може здійснюватись у таких формах, як завищення ціни на реалізовану продукцію; заниження цін, які виплачуються за використані ресурси; скорочення доходів меноритарних власників; спекулятивний продаж активів підприємства та ін. Як результат: відрив доходів власника від продуктивності підконтрольних факторів виробництва.

2. Деформація форм отримання доходів. За даних умов найбільш вигідною формою максимізації індивідуальних доходів власника є отримання ренти за рахунок контролю над товарними та фінансовими

потоками підприємства. Механізм здійснення наступний: продаж продукції підприємства посередницькій фірмі за заниженими цінами з наступним перепродажем і осіданням доходу на рахунках такої фірми; передача фірмі ліквідної продукції по бартеру з наступною реалізацією даної продукції; придбання ресурсів для підприємства через фірми за завищеними цінами і т.д. При цьому потенційний грошовий дохід підприємства «перекачується» у посередницькі фірми і вже звідти вилучається у вигляді індивідуального доходу власника. Як результат: «розрив» між індивідуальними доходами власника і доходами підприємства.

3. Спотворення в пріоритеті форми багатства. Невизначеність майбутнього і відсутність чітких гарантій збереження майнового контролю над активами фірми у довгостроковому періоді мотивує крупних акціонерів на отримання короткострокових доходів із підконтрольних підприємств за рахунок останніх. Прагнення власника до максимізації індивідуального багатства не приймає форму мотивації щодо максимізації вартості активів, якими він володіє, а натомість відображає бажання трансформувати такі активи у більш ліквідну форму у вигляді грошових ресурсів. Як результат: відрив індивідуального багатства власника від ринкової вартості активів підприємства за рахунок, як правило, зменшення останніх.

4. Спотворення мотивації власника у мережі пріоритетів тіньового ринку. Природа даного явища характеризується співвідношенням для власника витрат «підкорення закону» і «витрат тіньового ринку», і, передусім, у високих витратах підтримання легального бізнесу [7, с. 16]. Хоча достатньо вагомим є також інституціональний устрій економічної системи.

Узагальнюючи потенційно існуючі спотворені форми мотивації власника та менеджера, В. Дементьєвим зазначено [6, с. 119], що власник може стати ефективним підприємцем за умови створення такої системи економічної влади і інституціонального середовища, яка спроможна: захистити його від свавілля, невизначеності і ризику втрати майна і доходів у випадку ефективного використання активів підприємства; скоротити величину трансакційних витрат (внутрішніх і зовнішніх) і усунути тим самим надмірні витрати інноваційної і інвестиційної діяльності та обмежити рентоорієнтовану поведінку власника, зменшити відповідні «витрати неефективності» (скорочення доходів, втрата вартості майна, втрата контролю над підприємством), які виникають за умови відсутності поведінки, спрямованої на підвищення продуктивності капіталу.

Розглянутий підхід до мотивації власника відображає пріоритет економічних критеріїв і в основному пояснює поведінку керівника. В даному разі виходимо з принципу домінантності раціонального типу

економічних агентів. Не вдаючись зараз до дискусії щодо питання об'єктивності та ідентифікації категорії «раціональності» поділяємо ту точку зору [4, с. 142], що раціональні економічні агенти мислять переважно категоріями належного і можливого: тобто свідомо обмежують себе, виходячи з величини доходів, розумних цілей, норм і угод, котрі вважають для себе обов'язковими [3, с. 112].

Окреслені результати показують, що управлінський фактор як пріоритетний серед множини інших може здійснювати як позитивний, так і негативний вплив на економічну поведінку підприємства. Проте для забезпечення позитивного впливу управлінського фактору на економічну поведінку підприємства, що є безумовно необхідним, доцільно сформулювати відокремлені автором умови та критерії, за якими керівник змотивований та здатний здійснювати ефективну економічну поведінку.

Література

1. Завадський Й. Фактори мотивації персоналу в менеджменті / Й. Завадський, Л. Червунька // Економіка України. - 1999. - №9. - с. 53.
2. Карачина Н. П. Визначальні фактори впливу на економічну поведінку підприємств / Н. П. Карачина // Перспективи розвитку економіка України: теорія, методологія, практика: матеріали XIV Міжнарод. наук.-практ. конф. (26-27 травня 2009 р.) / відп. ред. Л. Г. Ліпич: РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2009. - с. 94-95.
3. Вдовенко Л. О. Мотиви поведінки підприємців / Л. О. Вдовенко // Економіка АПК. - 2002. - №6. - с. 111-115.
4. 4. Леонов В. Соціологічні аспекти мотивації фінансової поведінки населення / В. Леонов // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. - 2005. - №4. - с. 132-145.
5. Дементьев В. В. Предприятие в системе экономической власти / В. В. Дементьев // Економіка промисловості. - 2003. - №4. - с. 40-47.
6. Дементьев В. Мотивация собственника и система экономической власти в переходной экономике / В. Дементьев // Підприємництво, господарство і право. - 2002. - №8. - с. 115-119.
7. Дементьев В. В. Влада в системі економічних відносин: автореф. дис. д-ра. екон. наук: 08.01.01 / В. В. Дементьев; Донец. нац. ун-т. - Донецьк, 2004. - 31 с.
8. Ансофф И. Стратегическое управление: сокр. пер. с англ. / Науч. ред. и авт. предисл. Л. И. Евенко / И. Ансофф. - М.: Экономика, 1989. - 519 с.
9. Малік М. Й. Підприємництво в аграрній сфері економіки / М. Й. Малік, Ю. О. Луценко, Л. В. Романова та ін. - К.: ІАЕ, УААН, 1998. - 514 с.
10. Галочкин И. Мотивы экономического поведения / И. Галочкин // Вопросы экономики. - №6. - с. 123-129.

Науковий редактор – Семикіна М.В.
Технічний редактор – Збаржевецька Л.Д.
Комп'ютерний набір, верстка, оригінал-макет – Онищук М.С.
Комп'ютерний дизайн – Чумаченко О.С.