

підтримку на зворотній основі – 300,0 тис.грн.;

- збільшити питомої ваги реалізації продукції малих підприємств в загальному обсязі реалізації по області до 8,8%;
- створити в малому бізнесі за два роки понад 30 тисяч робочих місць;
- довести податкових надходжень від діяльності малого підприємництва до місцевого бюджету до 350,0 млн.грн та збільшення питомої ваги надходжень до 24% ;
- надати одноразової допомоги по безробіттю для організації безробітними підприємницької діяльності щорічно в сумі 7,0 млн. гривень; надати дотації на створення нових робочих місць щорічно в сумі не менше 17,0 млн. грн. та 2,0 млн.грн. на професійну перепідготовку;
- формування інфраструктури розвитку малого підприємництва, т.ч. 1 бізнес-центр, 4 кредитних спілки, 3 місцевих фонди підтримки підприємництва, 4 інформаційно-консультативних установи, 3 інвестиційних фонди, 1 страхова компанія, 1 аудиторська фірма, створення мережі інформаційно-консультативних центрів.[4, Ст. 52-53].

Література

1. Гнатівський О.П. Ефективність запровадження та розвитку малого підприємництва в Україні // Фінансист № 5, 2006 с.17-19
2. Гнатцов О. Г. Малий бізнес в Україні: від стратегії зростання до стратегії розвитку // Збірник матеріалів конференції „Проблеми розвитку малого бізнесу в Україні”, УПСК, 2008 с.61-65
3. Заїкіна О. О. Проблеми розвитку малого бізнесу на сучасному етапі трансформації економіки України // Збірник матеріалів конференції „Проблеми розвитку малого бізнесу в Україні”, УПСК, 2006 с. 47-51
4. Яворівський Г.Й. Малий і середній бізнес у пошуках місця в стратегії економічного зростання в Україні // Збірник матеріалів конференції „Проблеми розвитку малого бізнесу в Україні”, УПСК, 2006 с. 52-54

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ЯК СКЛАДОВОЮ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Погребняк Д.П.

Науковий керівник: Скорук О.П., к.е.н., доцент

У статті розглянуто вплив трудових ресурсів на конкурентоспроможність підприємств. Проаналізовано сучасні підходи до управління персоналом, спрямовані на забезпечення високого рівня конкурентоспроможності організації.

В сучасних умовах забезпечення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку набуває особливої актуальності в результаті відкритості національної економіки і посилення міжнародної конкуренції на ринку продовольства з огляду на найближче приєднання України до Світової організації торгівлі.

Основою функціонування будь-якого підприємства є його ресурсне забезпечення. Трудові ресурси більшою мірою, ніж інші чинники виробництва, визначають стратегічний успіх підприємства, є основою забезпечення його конкурентоспроможності. Виходячи з цього, резерви людського чинника слід розглядати як головні резерви розвитку виробництва. В сучасних умовах конкурентоспроможність підприємств визначається великою кількістю чинників і умов. Одним із чинників, які обумовлюють досягнення підприємством конкурентних переваг, є наявність достатньої кількості якісних трудових ресурсів і ефективне управління ними.

Формування і використання трудових ресурсів здійснюється під впливом соціальних факторів, що створюють життєве середовище працівників підприємств. Таким чином, проблеми трудових ресурсів нерозривно пов'язані з демографічними відтворенням, мотиваційними факторами ефективного використання робочої сили. Завдяки оптимальному співвідношенню природного і людського факторів у розвинених країнах світу успішно вирішується продовольча проблема, а підприємницький сектор став високоефективною галуззю економіки.

Відставання в розвитку підприємств України є наслідком недооцінки потужного людського фактору, значну частину якого використовують країни Європи. Наші підприємства залишаються витратними, їх потенціал використовується лише на 35-40%, продукція надміру енергозатратна та матеріаломістка, значний науково-технічний ресурс держави не використовується належним чином. Все це негативно впливає на функціонування економіки, а відповідно і на життєвий рівень населення, яке є основою формування трудових ресурсів.

Трудові ресурси – найважливіша складова діяльності будь-якого підприємства. Однією з головних функцій менеджменту є підвищення продуктивності трудових ресурсів. Саме трудові ресурси є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства.

Досвід багатьох зарубіжних компаній за останні десятиріччя свідчить про посилення ролі управління трудовими ресурсами в системі чинників, які забезпечують конкурентоспроможність підприємства.

Управління трудовими ресурсами складається з дев'яти етапів:

1. *Планування ресурсів* - розробка плану забезпечення майбутніх потреб у людських ресурсах.
2. *Набір персоналу* - створення резерву потенційних кандидатів по всіх посадах.
3. *Відбір* - оцінка кандидатів на робочі місця і відбір кращих з резерву, створеного в ході набору.
4. *Визначення заробітної плати і пільг* - розробка структури заробітної плати і пільг з метою залучення, наймання і збереження службовців.
5. *Профорієнтація й адаптація* - введення найнятих працівників в організацію і її підрозділи, розвиток у працівників розуміння того, що очікує від нього організація і яка праця в ній одержує заслужену оцінку.
6. *Навчання* - розробка програм для навчання трудових навичок, які необхідні для ефективного виконання роботи.
7. *Оцінка трудової діяльності* - розробка методик оцінки трудової діяльності і доведення її до співробітника.

8. *Підвищення, зниження, переведення, звільнення* - розробка методів переміщення працівників на посади з більшою чи меншою відповідальністю, розвитку їхнього професійного досвіду шляхом переведення на інші посади чи ділянки роботи, а також процедур припинення договору про найм.

9. *Підготовка керівних кадрів, управління просуванням по службі* - розробка програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів.

Робота з персоналом передбачає правильний добір і розстановку кадрів, вивчення і аналіз їх просування по службі, формування резерву кадрів, створення системи атестації, освіти і навчання.

Добір полягає у створенні резерву кандидатів на всі посади і спеціальності.

Він поділяється на:

- Зовнішній добір - оголошення в засобах масової інформації, звернення до агентів з працевлаштування, державні центри зайнятості, ВНЗ.
- Внутрішній добір – у самій організації (дешевше, підвищена зацікавленість).

Відповідно до теорії очікування стосовно мотивації : якщо працівники вірять в існування залежності їхнього службового росту від ступеня ефективності роботи, то вони будуть зацікавлені в продуктивнішій праці.

Сучасні концепції базуються на тому, що люди є найважливішим економічним ресурсом компанії, джерелом її доходів, конкурентоспроможності і розвитку. Існує таке твердження, що « усі господарські заходи об'єднуються трьома поняттями: люди, продукція, прибуток. Передусім головну роль відіграють люди. Якщо немає здібних спеціалістів, то всі ваші намагання будуть марними ».

Конкурентоспроможність підприємства – це явище системне і комплексне. Воно охоплює різноманітні чинники забезпечення високого рівня конкурентоспроможності.

Численні дослідження вітчизняних і зарубіжних економістів свідчать, що внутрішні ресурси й можливості підприємства більш суттєво впливають на розбіжності в успіху підприємства, ніж зовнішні(наприклад, галузеві характеристики).

Трудові ресурси мають специфічний вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства. Достатня забезпеченість підприємств трудовими ресурсами відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання, залежить обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів, і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартості, прибуток та низка інших економічних показників.

При використанні поняття конкурентоспроможності працівників, внутрішні, або індивідуальні, конкурентні переваги персоналу можна умовно поділити на спадкові та набуті. До спадкових конкурентних переваг персоналу відносять: здібності, темперамент, емоційність, характер, фізичні дані. До набутих конкурентних переваг персоналу відносять: освіту, спеціальні знання, навички, культуру, уміння, комунікабельність. Як спадкові, так і набуті конкурентні переваги слід розглядати у соціальному аспекті. Віднесення конкурентних переваг персоналу до спадкових або набутих певною мірою умовне.

Трудові ресурси слід розглядати не тільки з економічних позицій, але й урахуванням соціального аспекту. Підприємству у процесі підвищення конкурентоспроможності за рахунок трудових ресурсів доводиться, на відміну від інших чинників, не тільки дотримуватись законів, але й воаховувати вимоги профспілок і етичні норми.

Крім фінансової і економічної політики щодо конкурентів, кожна організація розробляє і здійснює кадрову політику.

Основними задачами кадрової політики є:

- формування кадрового потенціалу, принципи та методи добору;
- навчання та розташування кадрів;
- профорієнтація та перепідготовка, проведення атестації та оцінки рівня кваліфікації;
- підвищення кваліфікації персоналу;
- підвищення освітнього рівня персоналу;
- аналіз плінності кадрів.

Важливим чинником досягнення конкурентоспроможності підприємства є ефективний менеджмент. Адже саме під впливом процесу управління можна не тільки спонукати та об'єднати людей для праці, але й організувати реалізацію цілеспрямованої діяльності (вплив на технічну установку, стровину, особистість, тенденції розвитку будь-якого об'єкта управління).

Суб'єкт управління також може в сучасних умовах господарювання швидко адаптуватися до зовнішнього середовища, яке стрімко змінюється.

Досить важливою умовою формування ефективної команди є постійний розвиток персоналу, зокрема підвищення кваліфікації. Рівень кваліфікації повинен випереджати розвиток технології виробництва і системи організації виробничо-трудового процесу. Чим чище загальний рівень розвитку, чим складніші завдання йому доводиться вирішувати, тим важливішою є потреба у трудових ресурсах високої кваліфікації.

Л. Шевченко визначає такі форми підвищення кваліфікації персоналу

- внутрішня (в межах організації) та зовнішня (в спеціальних центрах, навчальних закладах);
- організована та неорганізована (самоосвіта);
- заснована на стандартних або спеціальних (загальних та конкретних) програмах;
- призначена для цільових груп (керівники, спеціалісти) або для всього персоналу.

Висновки. Серед чинників, які формують конкурентоспроможність ресурсного потенціалу одне з провідних місць посідають саме трудові ресурси організації. Вони характеризуються сукупністю специфічних рис, насамперед, пов'язаних з їхнім соціально-економічним характером, який головним чином виявляється у відмінностях трудових від решти економічних ресурсів. Як складовою конкурентоспроможності підприємства, трудовими ресурсами слід управляти відповідно до їхніх особливостей і умов зовнішнього середовища. Інвестування в розвиток людського потенціалу дає можливість досягти не тільки короткострокового економічного успіху, а й закласти основу для формування позитивних довгострокових тенденцій у розвитку національної економіки і кожного підприємства зокрема.

Державна політика має бути спрямована на стимулювання сільськогосподарських підприємств. Вкладення коштів у розвиток трудових ресурсів підвищить рівень конкурентоспроможності підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку.

Література

1. Куценко В.І. Кадри вирішують все // Економіка та д-ва. - 2008. - №3. - С.96-99.
2. Карпенко А.О. Формування державної кадрової політики з урахуванням сучасних умов ризикового розвитку // Формування ринкових відносин в Україні. - 2008. - №2. - С. 123-128.
3. Сої. І.А. Особливості формування трудових ресурсів в економіці // Економіка та д-ва. -2008.- №2.- С. 103-104.
4. Жуковський М. О. Трудовий ресурс як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки. - 2007. - №2.- С. 54-59.
5. Гаврилюк Л.А. Трудові ресурси і соціально-трудові процеси в економічній системі ринку аграрної праці // Збірник наукових праць Уманський державний аграрний університет. – 2006.- № 62 Ч.2.- С. 142-149.

ПРОЦЕС РОЗРОБКИ ТА МОДЕЛЮВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ ВИРОБНИЧОЇ ПРОГРАМИ

Шпирко О. В.

Науковий керівник: Власенко І.В., к.е.н., доц.

В даній статті визначено зміст поняття «річна виробнича програма» та запропонована економіко математична модель вибору оптимальної виробничої програми.

Постановка проблеми. Важливе економічне та фінансове значення для підприємств в ринкових умовах господарювання приносять такі варіанти розв'язку задачі, результатом яких є формування оптимальної річної виробничої програми як важливого розділу поточного плану підприємства.

У середовищі централізованої системи планування проблема вибору оптимального асортименту начебто не існувала. Щорічно у централізованому порядку їм надавалося завдання з номенклатури та асортименту, а від досягнутого рівня звітнього року планувалося збільшення обсягу виробництва, підвищення продуктивності праці, зниження собівартості, зростання прибутку. У цих умовах заради досягнення запланованого рівня директивних і фондоутворюючих показників підприємства прагнули зменшити обсяг низькорентабельних та збиткових виробів, і відповідно, збільшити обсяги високорентабельних. Плани щодо обсягу реалізації виконувалися, а щодо асортименту – не виконувалися. Як наслідок, з одного боку, в країні відчувався гострий дефіцит багатьох товарів споживчого і виробничо-технічного призначення, а з іншого – випускалося багато нікому не потрібної продукції, яка механізмом державного регулювання постачалася споживачам, якщо навіть вона і не була їм потрібна.

У сучасних умовах господарювання підприємства не отримують «завдань зверху» щодо номенклатури та асортименту. Але для підприємств корпоративного типу ця проблема стає актуальною, тому що по суті вона тісно пов'язана з їхнім виживанням в гострій конкурентній боротьбі. І природно, головна мета – одержання прибутку, тому що підприємство, неорієнтоване на одержання зростаючого прибутку, в умовах конкуренції приречене на загибель. Очевидно, варто очікувати, що в міру налагодження нормальних товарно-грошових