

Табл. 9. Результати розрахунку амортизаційних відрахувань за методикою фіксованого залишку вартості обладнання

t	A _t ^p	V _t ^{no}	B _t ⁶	A _t ^Σ	A _t ^p / B _{t-1} ⁶	t	A _t ^p	V _t ^{no}	B _t ⁶	A _t ^Σ	A _t ^p / B _{t-1} ⁶
R _Σ = 0.1875 або 18.75%						R _Σ = 0.2390 або 23.90%					
0	—	—	100.000	—	—	0	—	7.000	107.000	—	—
1	18.746	—	81.254	18.746	18.75%	1	25.569	8.539	89.970	25.569	23.90%
2	18.087	—	63.167	36.833	22.26%	2	26.637	8.185	71.518	52.205	29.61%
3	16.697	—	53.530	53.530	26.43%	3	26.233	7.417	52.702	78.438	36.68%
4	14.586	—	31.884	68.116	31.39%	4	23.951	6.231	34.982	102.389	45.45%
5	11.884	—	20.000	80.000	37.27%	5	19.697	4.715	20.000	122.086	56.31%
6	8.852	—	11.148	88.852	44.26%	6	13.952	3.073	9.121	136.038	69.76%
7	5.859	—	5.289	94.711	52.56%	7	7.883	1.598	2.835	143.921	86.43%
8	3.301	—	1.988	98.012	62.41%	8	3.036	0.566	0.365	146.957	107.08%
9	1.473	—	0.515	99.485	74.08%	9	0.444	0.079	0.000	147.402	132.76%
10	0.453	—	0.062	99.938	87.99%						
Σ	99.938					Σ	147.402	47.402			

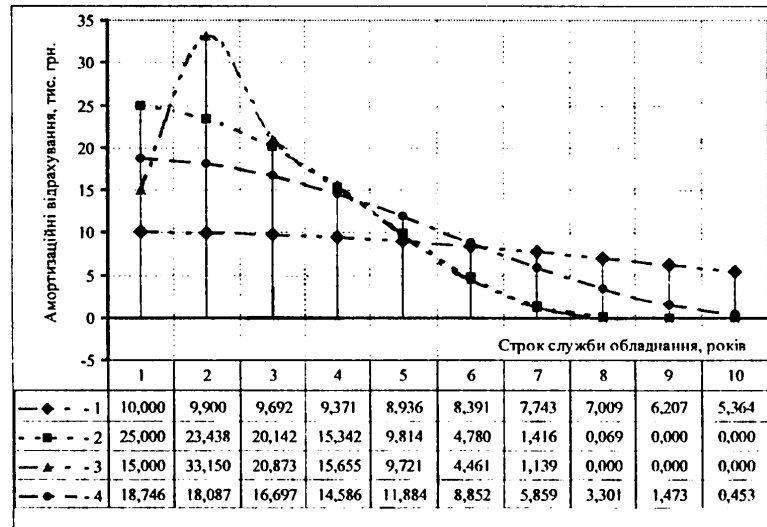


Рис. 1. Порівняння методик розрахунку річних амортизаційних відрахувань для розкрійного обладнання: за методикою рівномірного відшкодування через щорічну частку (1) і норму амортизації (2); за методикою прискореної компенсації (3); за методикою фіксованого залишку (4)

Висновки

Таким чином, строки служби розкрійного обладнання знаходяться в оберненій залежності до темпів оновлення асортиментів продукції. Оскільки темпи оновлення продукції на різних підприємствах є різними, то встановити єдині періоди амортизації для різного розкрійного обладнання, які були б близькими до їх фактичних строків служби, встановити практично неможливо. З іншого боку, на відміну від універсального, продовження строків служби спеціалізованого і спеці-

ального обладнання також викликають чималі труднощі, позаяк оновлення асортименту продукції є об'єктивною передумовою виживання підприємств на ринку товаровиробників.

З огляду на сказане, строки служби і, як наслідок, періоди амортизації розкрійного обладнання можна визначити тільки орієнтовно в кожному конкретному випадку. Зрозуміло, що від підприємців вимагається неабиякої обізнаності під час придбання відповідного розкрійного обладнання залежно від класу його призначення і вибору для нього найбільш ефективної методики розрахунку амортизаційних відрахувань. При цьому необхідно пам'ятати два важливих моменти: умовою ефективного застосування придбаного розкрійного обладнання є незмінність об'єктів виробництва протягом його фізичного строку служби; умовою ефективного використання вибраної методики розрахунку амортизаційних відрахувань є відсутність протиріч з чинним законодавством.

Література

1. Нікбарт Є., Грошнеллі А. Фінанси/ Пер. з англ. В.Ф.Овсієнка та В.Я.Мусієнка. – К.: Основи, – 1993. – 383 с.
2. Суторміна В.М., Федосов В.М., Рязанова Н.С. Фінанси зарубіжних корпорацій. – К.: Либідь, – 1993. – 248 с.

УДК 331.024.2:658(477.83)

Доц. О.І. Дребот*, к.е.н. – Інститут регіональних досліджень НАН України

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЛГО "ЛВІВЛІС"

Визначено основні напрями вдосконалення соціально-економічного механізму відтворення трудового потенціалу ДЛГО "Львівліс" як системи методів, форм, заходів, організаційних форм впливу на його розвиток, який відповідає потребам національної економіки, регіону, підприємства; конкретизовано взаємозв'язок між демографічною, соціально-економічною, мотиваційною та організаційно-правовою компонентами відтворювального процесу.

O.I. Drebot – Institute of Regional Research of the NAS of Ukraine

Main trends of improving the mechanism of renewal of labour potential at the Forestry Association "Lvivlis"

The main trends of perfection of socio-economical mechanism of renewal of labour potential at the Forestry Association "Lvivlis", as system of methods, forms, measures, organizational instruments of influencing its development in correspondence to the demands of national economy, demands of the company had been defined; interrelation between demographic, social-economic, motive and organizational-legal components of renewal process had been defined in detail.

В указі Президента України "Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року" [1] вказується, що метою державної політики розвитку трудового потенціалу є створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо його збереження, відтворення та розвитку.

* – науковий співробітник Центру розвитку гірських територій

Соціально-економічний механізм відтворення трудового потенціалу, в якому розкриваються форми і методи реалізації напрямів розвитку трудового потенціалу у єдності та взаємозалежності стадій відтворювального процесу на рівні держави, галузі, території та власне ДЛГО "Львівліс", показано на рис. 1.

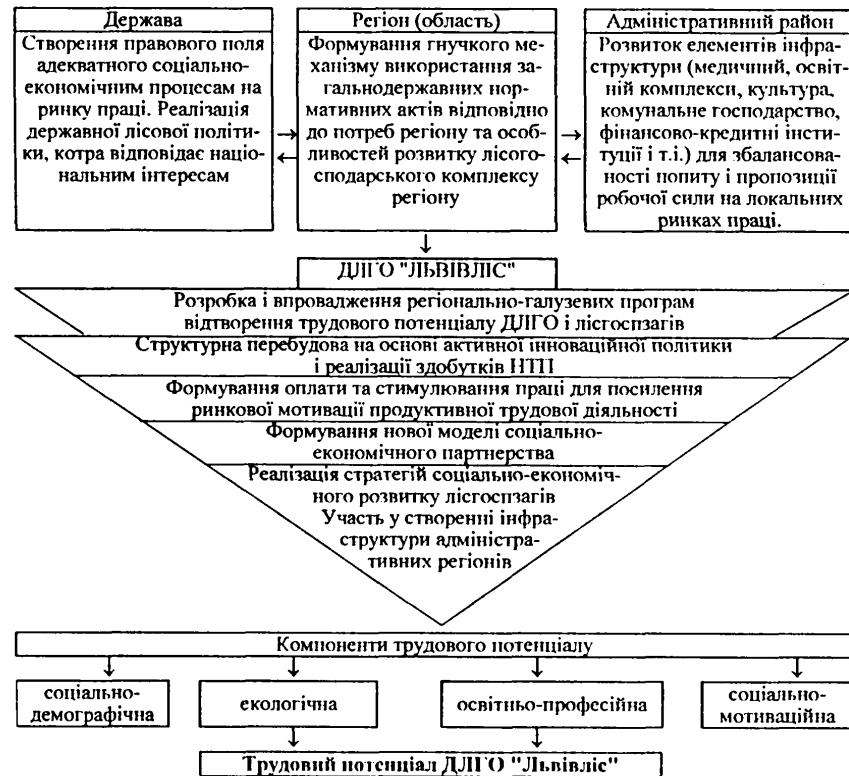


Рис. 1. Напрями вдосконалення механізму регулювання відтворенням трудового потенціалу ДЛГО "Lvivlis"

Формування законодавчої та правової бази, що містить у собі загальні принципи державної політики зайнятості, права і обов'язки громадян у цій сфері, норми економічної і соціальної захищеності працездатного населення у випадку втрати роботи з державними гарантіями їх дотримання тощо є головним напрямом загальнодержавного управління процесом відтворення трудового потенціалу і належить до повноважень центральних органів управління.

У правовому полі важливе місце відводиться низці державних законів, що визначають соціально-правовий статус лісового господарства як сфери суспільної діяльності. Проблеми реформування лісового господарства висвітлені в Лісовому кодексі України, Земельному кодексі України, законах України "Про охорону навколишнього природного середовища", "Про власність", "Про місцеве самоврядування в Україні", "Про підприємництво", "Про природно-заповідний фонд Украї-

ни", "Про мисливське господарство та полювання", "Державні програми розвитку лісогосподарського та лісопромислового комплексів України до 2015 року", які визначають систему дій творення піднормативних актів, які реалізуються на галузевому рівні.

У контексті відтворення трудового потенціалу на галузевому рівні - власне на рівні Державного комітету лісового господарства України здійснюється коротко-, середньо- та довгострокове прогнозування потреб галузі в професійно-кваліфікаційному складі працюючих відповідно до змін обсягів робіт, послуг і асортименту продукції; визначення напрямів працевлаштування працівників, вивільнених в процесі структурної перебудови галузі; формування фондів соціальної допомоги для її надання працівникам та структурним підрозділам в процесі проведення структурної перебудови; розробляється програма створення нових робочих місць, які формуватимуться у процесі активізації підприємницької діяльності та впровадження прогресивних форм господарювання. Крім того, на рівні комітету діють підзаконні акти - галузеві нормативні документи, норми, накази, положення, які зареєстровані в Міністерстві юстиції України і мають відповідну законодавчу силу (пільгові списки виходу на пенсію, доплата за шкідливі умови праці, надбавки, пільги тощо).

Загальнодержавні правові акти та нормативні документи відомчого характеру формують правове середовище, здатне забезпечувати таку політику в галузі лісокористування, яка відповідала б національним інтересам. Ця політика повинна стимулювати такі форми і методи діяльності підприємств Держкомлісгоспу, які забезпечували б примноження лісових багатств, посилювали б роль екологічної компоненти у відтворенні трудового потенціалу. Лісокористування, "прив'язане" до певних територій, зобов'язує регіональні органи управління враховувати національні інтереси під час реалізації власних потреб, пов'язаних з розвитком лісогосподарського комплексу території.

Реалізація принципу ефективного місцевого самоврядування, закладеного в основу однойменного закону, означає "право і реальну можливість органів місцевого самоврядування вирішувати місцеві справи і значну кількість державних справ, діючи в межах закону під власну відповідальність - в інтересах місцевого населення" [2, ст. 74]. Повною мірою це стосується і процесів відтворення трудового потенціалу конкретної території. Тому регулювання відтворенням трудового потенціалу ми розглядаємо не як функцію окремого підрозділу ДЛГО "Lvivlis" та його структурних виробничих одиниць, а як сукупність дій всіх ланок адміністративного управління областю та процесів управлінської діяльності об'єднання. В інтегрованій системі територіально-галузевого комплексу, де виробничі стратегії підкріплені діяльністю зовнішнього середовища, можна досягти належного рівня відтворення трудового потенціалу. ДЛГО "Lvivlis" через систему бюджетних відрахувань бере безпосередню участь у формуванні бюджету області і самоврядних одиниць, тим самим сприяє процесу відтворення трудового потенціалу міст та районів Львівської області, на території яких функціонують лісогосподарські підприємства об'єднання. В поліпшенні умов відтворення трудового потенціалу ДЛГО "Lvivlis" стосовно до тих територій, де функціонують його підприємства, виступає тим зацікавленим інвестором у сферу освіти, медицини, інших

елементів інфраструктури, який через цільове інвестування задовольняє свій попит на послуги цих галузей.

Економічне завдання процесу регулювання відтворенням трудового потенціалу такого територіально-галузевого комплексу як ДЛГО "Львівліс" полягає у визначенні власних потреб та можливостей, а також у створенні механізму раціонального розподілу фінансових ресурсів об'єднання та коштів бюджету території для досягнення поставленої мети. В ряді адміністративних районів підприємства ДЛГО "Львівліс" є основними платниками податків і формування місцевих бюджетів. Тому в межах формування обласного бюджету доцільно запровадити для підприємств ДЛГО "Львівліс" систему спеціальних податкових пільг на основі їх зобов'язання реалізовувати цільові проекти розвитку інфраструктури певної адміністративної території.

Розміщення підприємств лісової галузі на території тих адміністративних районів, де вони є ключовою ланкою у відновленні виробництва, підвищує відповідальність ДЛГО "Львівліс" за раціональне використання ресурсно-виробничого потенціалу галузі, за забезпечення сприятливих умов відтворення трудового потенціалу в області загалом та в межах локальних ринків праці, зокрема. Збереженню системи розселення гірських районів, підтриманню зайнятості працездатного населення на локальних ринках праці буде сприяти розкриття потенціалу рекреаційної індустрії в Карпатському регіоні. Перспективи в розвитку курортно-рекреаційної сфери пов'язані з місцезнаходженням Карпат, їх геополітичним та геокультурним положенням, завдяки чому регіон може відіграти роль своєрідного мосту в Європу. Цей фактор матиме неперевершене значення для відтворення трудового потенціалу цього регіону.

Враховуючи специфіку лісгосподарського комплексу з погляду його природно-біологічних особливостей, зможе активізувати попит на локальних ринках праці розвиток малих форм підприємництва в таких напрямках: курортно-рекреаційна та відпочинкова індустрія; ліцензійне мисливство та рибальство; промислове вирощування та збір цінних видів лікарської сировини, грибів, ягід; налагодження при лісових господарствах (особливо в гірській місцевості) цехів з виробництва тари, товарів широкого вжитку та переробки деревини і столярства [3, ст. 258].

Реалізація економічної компоненти соціально-економічного механізму відтворення трудового потенціалу особливо рельєфно виявляється на рівні підприємства, власне ДЛГО "Львівліс" і нерозривно пов'язана зі стратегією розвитку лісгосподарського комплексу.

Існуючий розмір доходів працюючих ДЛГО "Львівліс" не сприяє повноцінному відтворенню їх трудового потенціалу, потребує посилення державного впливу на визначення і реалізацію політики заробітної плати, істотне вдосконалення системи її договірного регулювання. Тенденції падіння реальної заробітної плати необхідної протиставити відновлення її зростання, що є можливим лише за умов ефектної політики уряду, спрямованої на припинення спаду виробництва. В умовах переходу до ринкових відносин заробітна плата набуває принципового значення, оскільки вона може розглядатися як вартісна оцінка робочої сили.

Незважаючи на те, що частка оплати праці у структурі витрат на виробництво продукції лісової галузі у Львівській області становить 37,8 %, що в 3 рази більше, ніж в цілому по промисловості [4, ст. 14], її розмір недостатній, щоб ви-

конувати відтворюючу, стимулюючу, регулювальну і статусну функції. Для того, щоб існуючий розмір доходів працюючих сприяв повноцінному відтворенню трудового потенціалу об'єднання, необхідно здійснити у сфері оплати праці ряд заходів державного та договірного характеру.

Пасамперед застосовувати в лісгосподарському комплексі системи оплати праці за досягнення високої якості лісокористування та відтворення лісових ресурсів повинні базуватися на таких принципах, які відповідають соціально-орієнтованій ринковій економіці [5, ст. 64].

Посиленню статусної мотивації до праці, стабільності трудових колективів лісгосподарських підприємств буде сприяти включення в регіональну галузеву угоду між об'єднанням та Львівським обласним комітетом профспілки положення про залежність заробітної плати лісників, майстрів лісу, лісничих від стажу та ефективності роботи на одному місці. За таких умов буде формуватися статусна мотивація, пов'язана з прагненням працівників лісу, зокрема лісничих, не тільки досягати високих кінцевих результатів діяльності, але й виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, бути визнаним фахівцем своєї справи, неофіційним лідером. Особливістю реалізації статусної мотивації практичного менеджменту є про-світницька робота у власних трудових колективах та серед місцевого населення в напрямі формування певного рівня культури у ставленні до природи в цілому та до національного багатства – лісу.

Тому до складу витрат на робочу силу, крім зазначених вище, регіональною галузеву угодою рекомендується запроваджувати, виходячи з фінансових можливостей підприємства, такі гарантії та компенсації:

- виплату винагороди за вислугу років категоріям працівників, яким вона не передбачена чинним законодавством;
- здепешення вартості харчування в їдальнях, профілакторіях, оздоровчих закладах, часткову компенсацію або допомогу у придбанні продуктів харчування;
- забезпечення працівників, зайнятих на заготівлі лісу, безкоштовним гарячим харчуванням безпосередньо на робочих місцях, здепешення харчування працюючих на інших видах робіт;
- надання додаткових пільг на житлово-побутове обслуговування, виділення за пільговими цінами палива, будівельних матеріалів для індивідуального будівництва;
- надання безпроцентних позик працівникам на будівництві індивідуальних житлових будівель;
- здепешення вартості утримання дітей в дитячих дошкільних та шкільних закладах;
- достроковий вихід на пенсію: чоловікам після досягнення 55 років, жінкам – 50 років;
- надання одноразової матеріальної допомоги при виході на пенсію та на оздоровлення у зв'язку з щорічною відпусткою;
- виділення коштів на здепешення лікування працівників, санаторно-курортне лікування працівників, пенсіонерів, інвалідів;
- надання одноразової допомоги молодим сім'ям, при народженні дитини, у всіх випадках травматизму тощо.

Реалізація екологічно зорієнтованої лісової політики вимагає встановлення зв'язку оплати праці від виконання показників господарської діяльності з врахуванням дотримання засад екологізації раціонального використання та відтворення лісових ресурсів. За цих умов величина оплати праці робітників, спеціалістів, керівників залежатиме від:

- рівня впровадження екологічно безпечних технологій і машин, що забезпечують лісовідновлення;
- розміру збитків, заподіяних лісовому фонду під час порушення вимог до ведення лісового господарства і користування лісовими ресурсами;
- виявлення випадків порушення лісового законодавства і стягнення відповідних сум штрафів, відшкодування економічних збитків тощо [6, ст. 62].

Тому до складу витрат на робочу силу, крім зазначених вище, регіональною галузевою угодою рекомендується запроваджувати, виходячи з фінансових можливостей підприємства, такі гарантії та компенсації:

- виплату винагороди за вислугу років категоріям працівників, яким вона не передбачена чинним законодавством;
- здепелення вартості харчування в їдальнях, профілакторіях, оздоровчих закладах, часткову компенсацію або допомогу у придбанні продуктів харчування;
- забезпечення працівників, зайнятих на заготівлі лісу, безкоштовним гарячим харчуванням безпосередньо на робочих місцях, здепелення харчування працюючих на інших видах робіт;
- надання додаткових пільг на житлово-побутове обслуговування, виділення за пільговими цінами палива, будівельних матеріалів для індивідуального будівництва;
- надання безпроцентних позик працівникам на будівництві індивідуальних житлових будівель;
- здепелення вартості утримання дітей в дитячих дошкільних та шкільних закладах;
- достроковий вихід на пенсію: чоловікам після досягнення 55 років, жінкам – 50 років;
- надання одноразової матеріальної допомоги при виході на пенсію та на оздоровлення у зв'язку з щорічною відпусткою;
- виділення коштів на здепелення лікування працівників, санаторно-курортне лікування працівників, пенсіонерів, інвалідів;
- надання одноразової допомоги молодим сім'ям, при народженні дитини, у всіх випадках травматизму тощо.

Таким чином, поняття вартість робочої сили є значно ширшим від поняття заробітної плати. Оскільки заробітна плата не забезпечує адекватного відтворення всіх затрат робочої сили, обов'язковість соціальних виплат є незамінним атрибутом перехідної економіки.

Динамічні зміни в техніці, технології деревообробки, високі вимоги до технології лісовідновлення зобов'язують ДЛГО "Львівліс" підтримувати тісні зв'язки із закладами освіти різних рівнів акредитації. Вже зараз в концепцію стратегії соціально-економічного розвитку ДЛГО "Львівліс" варто внести положення про створення навчально-наукового рекреаційного центру (ННРЦ "Карпатський ліс". Такий ННРЦ варто створити на основі Українського державного лісотехнічного університету, спеціалізованих коледжів та відповідних державних лісгосподарських об'єднань Карпатського регіону. В рамках такої системи можна було б гармонізувати взаємодію лісорозведення та лісопереробки і якісно вдосконалювати відтворення трудового потенціалу, послідовно зменшувати ризики людини на ринках праці.

З розвитком ринку праці пов'язаний ризик втратити місце праці, не знайти нову роботу, ризик бути зайнятим неефективно, ризик роботодавця при наймі робочої сили тощо [7, ст. 102-106]. Це створює напруженість на локальних ринках праці, збільшує ризик ДЛГО "Львівліс" втратити якісний кадровий потенціал. Зменшенню

нестабільності працівників на внутрішньому ринку праці сприятиме впровадження в об'єднанні механізму страхування ризиків працівників та роботодавців.

В ДЛГО "Львівліс" внаслідок сезонного характеру робіт, низького рівня заробітної плати, нерегулярної її виплати, важкості робіт становище працівників відрізняється підвищеним ступенем нестабільності на внутрішньому ринку праці. Так звану групу ризику формують зайняті на сезонних роботах та працівники з мінімальними тарифними ставками та окладами, які змушені звільнитися за власним бажанням.

Трансформація економіки країни, що відбувається нині, є багатоаспектною проблемою, яка торкається всіх сторін суспільно-економічних відносин. В діяльності підприємств, окремих галузевих об'єднань відбиваються основні суперечності, досягнення і недоліки, характерні для більшості суб'єктів економічних відносин. Саме тому аналіз відтворення трудового потенціалу на основі системного підходу в територіально-галузевому комплексі відображає всю суперечність та складність здійснюваних реформ, дає можливість сформулювати підходи до створення цілісного механізму регулювання відтворення трудового потенціалу.

Література

1. Про Основні напрями соціальної політики на 1997-2000 рік. Указ Президента України. // Урядовий кур'єр, 30 жовтня 1997 р.
2. Европейская хартия о местном самоуправлении. – Финансы. – 1993. – №1. – С.73-78.
3. Фурдичко О.І. Ефективність ресурсно-виробничого потенціалу лісгосподарського комплексу (теорія, методологія, практика). – Львів, Світ, 1995. – 287 с.
4. Витрати виробництва та обігу. (Статистичний збірник). – Львів, 1998. – 58 с.
5. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
6. Паламарчук В., Мішенін Є. Організація та економічне стимулювання праці у лісовому комплексі України // Україна: аспекти праці. – 1998. – №3. – С.29-34.
7. Мортников В.В. Ризики на ринку праці та їх страхування //Фінанси України. – 1997. – №7. – С. 102-106.

УДК 332.1:338.49 (447)

Асист. Н.М. Кисіль – УкрДЛТУ

СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНА СФЕРА – ПРІОРИТЕТНА СКЛАДОВА ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ

Наведено основні методологічні аспекти визначення пріоритетності соціально-культурних галузей та визнання їх важливою складовою економіки країни.

N. Kysil – USUFWT

The social and cultural sphere is the basic part of country economic

The method's aspects for determine the priority of social and cultural branches as an important part of the country's economics are indicated in our article.

Економіку як науку цікавить, перш за все, не людина, а її здатність до праці, до відтворення економічних умов життя. Тому набуває значення саме сукупність фізичних та духовних здібностей працівника, що об'єднуються в поняття "робоча сила". У "соціальній економіці" на перший план виходить людина, як особистість, оскільки, говорячи саме про це поняття у двоїстості "соціум-економіка", першість надається саме соціуму як визначальному компоненту цієї єдності.