

Висновки

Дендрологічний парк "Олександрія" – пам'ятка садово-паркового мистецтва кін. XVIII – поч. XIX ст. – є об'єктом туризму та екскурсій, науки та інтродукції декоративних рослин, місцем відпочинку мешканців міста.

Парковий ансамбль "Олександрії", не зважаючи на всю його монументальність, є динамічною системою, і час невблаганно вносить свої корективи. У зв'язку з цим дендропарк, як і будь-який інший об'єкт, постійно потребує догляду, а час від часу – проведення реконструкції або відновлення окремих композицій чи ділянок.

Фінансування дендропарку "Олександрія" відбувається за рахунок двох джерел: бюджетного фінансування та спецкоштів. Бюджетне фінансування склало 360,9 тис. грн. у 2001 р. та 410,1 тис. грн. у 2002 р., що становить відповідно 56,3 та 58,8 % загальних надходжень. Спецкошти парку отримані у сумі 280,5 тис. грн. у 2001 р. та 287,1 тис. грн. у 2002 р., або 43,7 та 41,2 % загальних коштів.

Задля підвищення питомої ваги спецкоштів у структурі фінансування парку потрібно розвинути інфраструктуру послуг. Тут певною мірою можна використати досвід дендропарку "Софіївка": побудувати готель, ресторан, кафе, акванарій, магазин квітів, стоянку для автобусів та автомобілів, а також впровадити послуги з використанням човнів, катамаранів, карет, верхової їзди. Головне – знати межу, надмірно не завантажувати історичне ядро і розосередити відвідувачів у парку, інтенсифікувавши віддалені його території.

Література

1. Мордатенко Л.П. и др. Дендропарк "Александрия": Путеводитель/ Л.П. Мордатенко, В.М. Гайдамак, С.И. Галкин; Отв. ред. Т.М. Черевченко; АН УССР. Центр. респ. бот. сад. – К.: Наук. думка, 1990. – 80 с.: ил. – Библиогр.

2. Бухгалтерські звіти по дендрологічному парку "Олександрія" НАН України за 2001, 2002 роки.

УДК 577. 4 + 33

Аспір. С.Є. Шутка – УкрДЛТУ

ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ В СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ ЛІСОВИХ РЕСУРСІВ НА ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНИХ ЗАСАДАХ

Викладено основи реорганізації системи матеріального стимулювання керівників, спеціалістів і службовців лісгосподарських підприємств на еколого – економічних засадах в єдиній системі регулювання і відтворення лісових ресурсів на прикладі ЛГП "Галсілля"

Doctorate S.Ye. Shutka – USUFWT

Peculiarities of material stimulation in the system of control and reproduction of the forest resources according to the ecologically-economic principles

This chapter of the thesis deals with the basic principles which reorganize the material stimulation concerning managers, specialists and office-workers of the forestry enterprises

on the ecologically economic bases in the single system of control and reproduction of the forest resources after the example of the forestry enterprise "Halsillis".

Впровадження у практику управління будь-яких заходів не досягає очікуваної ефективності, якщо в цьому не зацікавлені працівники підприємства, і у першу чергу, його керівники, спеціалісти і службовці. Це, безумовно, стосується і лісогосподарських підприємств, які реорганізують свою систему менеджменту на еколого – економічних засадах.

Праця будь-яких працівників, особливо менеджерів всіх рангів, буде найбільш ефективною, якщо їх реальні доходи безпосередньо залежатимуть від продуктивності праці. Доходи найманого працівника – це його заробітна плата. При цьому реальна заробітна плата – це кількість життєво-важливих засобів та зручностей, які можна за неї отримати, а номінальна зарплата – це кількість грошей, які отримує за працю працівник.

У динаміці очевидно, що реальна і номінальна ціна, що виплачується за працю кожного працівника (його заробітна плата), відрізняється і, нерідко, дуже істотно. Найбільший вплив на це має інфляція. Але цей зовнішній чинник щодо конкретного підприємства і його працівників є об'єктивним, і впливати на нього на рівні підприємства практично неможливо.

На рівні ж підприємства можна впливати на інші чинники, нівелюючи різницю між номінальною і реальною оплатою праці. Зокрема, це стосується кількості життєво-важливих засобів та зручностей, які можна отримати за певну кількість грошей (номінальну зарплату). Кількість і, особливо, номенклатура життєвих благ безпосередньо залежить від індивідуальних зусиль працівника для виконання певних робіт. І ці зусилля проявляються не тільки у самому процесі праці, а й значною мірою, у період підготовки працівника до праці – в одержанні спеціальності, підвищенні кваліфікації, оволодінні суміжними професіями, перекваліфікації тощо. При цьому, чим більші ці зусилля, тим більший економічний і соціальний ефект праці, і тим більшою повинна бути номінальна заробітна плата працівника.

В Україні згідно з чинним законодавством для підприємств всіх форм власності і видів діяльності обов'язковою є тарифна система оплати праці. При всій своїй прогресивності, спрямованості на диференціацію оплати праці залежно від її складності і кваліфікації працівників тарифна система має ряд істотних недоліків.

Передусім, тарифні ставки робітників першого розряду не пов'язані з прожитковим мінімумом, який щорічно встановлюється Верховною Радою України, що апіорі істотно знижує реальну заробітну плату всіх працюючих в Україні. Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок (посадових окладів) є детермінованими величинами і не враховують динаміку змін у складності та якісних характеристиках праці. Та й кількість розрядів не враховує ці зміни, особливо стосовно нових професій, зокрема, менеджерів, і конкретно, екологічних менеджерів, а також нових функцій "старих" професій, зокрема пов'язаних з еколого – економічним аналізом, екологічним аудитом, обліком, фінансами.

Найсуттєвішим же недоліком діючої тарифної системи оплати праці працівників є те, що вона враховує, в основному, економічний ефект праці, тільки у дуже незначній мірі – соціальний ефект, і зовсім не враховує екологічний ефект праці. На сучасному ж етапі регулювання використання і відтворення лісових ресурсів це вже стає неприпустимим, а прийнятних розробок за цим напрямком немає.

Зазначене вище викликало необхідність реорганізації оплати праці працівників лісогосподарських підприємств на еколого – економічних засадах. Пропонується в рамках чинного законодавства ввести у діючу на підприємствах систему оплати праці поточне (квартальне) і спеціальне (щорічне) преміювання керівників, спеціалістів і службовців залежно від еколого – економічного ефекту їх праці.

Для спеціалізованого лісогосподарського підприємства (ЛГП) "Галсільліс" розроблені і передані для впровадження "Положення про поточне преміювання керівників, спеціалістів і службовців ЛГП "Галсільліс" та "Положення про спеціальне преміювання керівників і спеціалістів за еколого – економічними показниками діяльності ЛГП "Галсільліс".

Поточне преміювання керівників, спеціалістів і службовців здійснюється за обов'язкової умови – відсутності екологічних санкцій по підприємству. За цієї умови працівники преміюються за зростання не менше ніж на 5 % показників використання лісових ресурсів. Зокрема, у Положенні застосовуються такі еколого – економічні показники преміювання:

- коефіцієнт використання лісосічного фонду;
- коефіцієнт використання деревини від рубок проміжного користування;
- коефіцієнт використання ресурсів осмолу;
- коефіцієнт використання деревної зелені.

Зазначені показники запозичені з роботи [1].

Коефіцієнт використання лісосічного фонду визначається як відношення обсягу заготовленої і вивезеної деревини до відпущеної в рубку. Коефіцієнт використання деревини від рубок проміжного користування – це відношення обсягу ділової деревини, дров та всіх відходів деревини від проміжного користування лісом до обсягу ділової деревини і потенційних ресурсів деревних відходів та деревини і дров, що залишені в лісі і на проміжних складах.

Коефіцієнт використання ресурсів осмолу визначається як відношення обсягу осмолу, що надійшов у вивезення до екологічно доступних ресурсів. Коефіцієнт використання ресурсів деревної зелені – це відношення використаних ресурсів до екологічно доступних.

Необхідно зазначити, що одним з показників преміювання лісників є зниження обсягу збитків від браконьєрства не нижче, ніж на 5 %. Він до певної міри теж характеризує еколого – економічний ефект праці цих спеціалістів.

Щорічне преміювання керівників і спеціалістів здійснюється за результатами проведення екологічного аудиту щодо еколого – економічних показників діяльності даного підприємства у звітному році. При цьому преміювання здійснюється за обов'язкової умови відсутності негативних зовнішніх ефектів лісокористування, що визначається за висновком екоаудиторів.

До негативних зовнішніх ефектів належать:

- ерозія ґрунтів, зниження їх продуктивності;
- зниження продуктивності або пошкодження рослинного світу;
- знищення або зниження продуктивності тваринного світу;
- втрата або ослаблення рекреаційних, захисних, охоронних, регулюючих та інших корисних функцій лісу;
- забруднення довкілля.

Для визначення розміру премії за даним Положенням призначена шкала коефіцієнтів трудового вкладу (КТВ) залежно від неперервного стажу роботи кожного працівника. Шкалу підвищених КТВ запропоновано використовувати, якщо в екоаудиторському висновку зазначено зростання позитивних зовнішніх ефектів лісокористування, до яких належать:

- посилення рекреаційних, захисних, охоронних, регулюючих та інших корисних функцій лісу;
- підвищення продуктивності навколишніх сільськогосподарських угідь;
- покращення клімату;
- підвищення продуктивності мисливських угідь;
- підвищення продуктивності медоносних угідь.

Необхідно зазначити, що підхід до визначення позитивних і негативних зовнішніх ефектів лісокористування запозичено теж з роботи [1].

Зазначені вище положення про преміювання керівників, спеціалістів і службовців не є виключними, специфічними, прийнятними тільки для ЛГП "Галсільліс". Вони без особливих зусиль можуть бути адаптовані щодо будь-якого лісогосподарського підприємства. Їх впровадження на підприємствах лісогосподарського комплексу України в цілому дозволило б істотно підвищити матеріальну зацікавленість працівників їх апарату управління у переводі лісового менеджменту на засади сталого розвитку, підвищило еколого-економічну ефективність лісокористування і лісовідтворення в нашій країні.

Література

1. Синякевич І.М. Економіка лісокористування: Навчальний посібник. – Львів: ІЗМН, 2000. – 402 с.

УДК 502:330.15

Доц. Л.А. Янковська, канд. екон. наук – Львівський
університет бізнесу та права

РОЛЬ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Подається стратегія кадрової політики, в якій головна увага акцентується на вихованні у персоналу ринкових взаємовідносин і ринкової психології.

Використання маркетингового управління в умовах переходу до ринкової економіки вимагає до загальноприйнятих елементів маркетингу, відомих у літературі як "4Р", залучити, як основний, п'ятий елемент – кадрова політика, без застосування якого функціонування суб'єкту господарської діяльності на ринку не має перспективи.