

Така структура капіталу є незадовільною і за цих умов санація балансу неможлива. У законодавствах про банкрутство, які діють в економічно розвинених країнах, від'ємне значення показника власних обігових коштів (робочого капіталу) є підставою для порушення проти нього справи про банкрутство.

Порядок покриття збитків, вирівнювання курсу корпоративних прав та санації балансу не врегульовані вітчизняним законодавством, а низка викладених у статті положень не корелюють із чинними нормами. Однак саме такі засади реалізації захисної функції власного капіталу впливають із економічного змісту капіталу та його теоретичних основ і саме вони взяті на озброєння фінансистами в усіх розвинених країнах світу.

Література

1. Гасвий М.В. Фінанси житлового господарства// Фінанси України, 2002, №5. – С. 113-117.

УДК 658.4:331.101.2

Аспірант М.М. Качмарик¹ – Львівська КА

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розглянуто суть та значення трудового потенціалу на підприємстві. Запропоновано ефективні напрями управління трудовим потенціалом підприємства та аналіз ефективності роботи персоналу на основі декількох концепцій, принциповою відмінністю яких є система критеріальних показників.

Doctorate M.M. Kachmaryk – Commercial Academy of L'viv

Management Effectiveness Estimate and the Use of Working Potential of Enterprises

This article deals with the essence and enterprise working potential. Effective trends of management working potential and the analysis of personal working effectiveness on the base of some concepts that have principled difference – the system of criterion indicators are suggested.

Раціональне використання трудового потенціалу відіграє важливу роль у підвищенні ефективності суспільного виробництва та рівня життя населення. Тому від того, наскільки раціонально він сформований, багато в чому залежить економічний потенціал кожного виду економічної діяльності, темпи його розвитку, зростання соціального і культурного рівня життя найманих працівників та роботодавців, становлення повноцінних відносин соціального партнерства.

Актуальність раціонального використання трудового потенціалу визначається ще й тим, що в умовах перевищення пропозиції робочої сили над попитом, низької вартості робочої сили, її невідповідності реальній вартості, наявності значних масштабів нерегламентованої зайнятості важливого значення набуває виявлення резервів підвищення ефективності використання зайнятих у всіх видах економічної діяльності.

¹ Наук. керівник: доц. В.І. Блонська, канд. екон. наук – Львівська КА

Для вирішення даного завдання необхідно мати достовірну інформацію про трудовий потенціал окремого виду економічної діяльності, району та суспільного виробництва в цілому, який формується під впливом різноманітних чинників та умов. Тому серед проблем ефективності використання трудового потенціалу важливе значення має з'ясування сутності поняття "трудовий потенціал" та чинників, які на нього впливають.

Для успішного формування та реалізації будь-яких елементів потенціалу потрібні, насамперед, правильно підібрані кадри, якісне їх навчання організаційна культура, тісне співробітництво, можливості для вияву ініціативи, відповідна база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання. Вчені із стратегічного менеджменту А.А. Томпсон і А. Дж. Стрикленд визначають: "Талановиті, кваліфіковані, досвідчені фахівці – це не тільки ресурс, що дає змогу ефективно досягати поставлених цілей, але і джерело конкурентної переваги". Такої ж думки зору дотримується і відомий фахівець у галузі стратегічного управління

О.С. Віханський, який відзначає, що "... основою будь-якої організації і її головним багатством є люди. При цьому людина стає не тільки найціннішим "ресурсом" організації, але і найкоштовнішим. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг" [2, с. 241].

У цьому контексті людський чинник потрібно розглядати у взаємозв'язку кількісних і якісних характеристик кадрів, склад яких сформований на підприємстві, у діалектичній єдності здібностей кадрів і можливостей їхньої реалізації в умовах функціонування, що постійно змінюються. Все це зумовлює необхідність виділення такої категорії, як трудовий потенціал, що є сукупністю здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства.

І цілком закономірно, що чим вищий рівень компетентності працівників та синергійний ефект від їх взаємодії, тим вищий сукупний трудовий потенціал і, як наслідок, результати діяльності підприємства на обраному ринковому сегменті. Зміна величини трудового потенціалу відбувається за рахунок:

- руху кадрів;
- зміни кваліфікації, як через її підвищення, так і через зниження;
- зміни мотивації працівників;
- створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;
- виникнення конфліктних ситуацій у колективі.

Ефективність господарювання на підприємстві великою мірою залежить від якості чинної системи управління персоналом.

Питання теорії та практики вдосконалення кадрової політики висвітлювались у працях Д. Грейсона, М. Мексона, М. Альберта, Ф. Хедоурі та ряду інших. Аналізуючи їхні дослідження, ми отримаємо наступне.

Першим кроком на шляху забезпечення продуктивної праці працівника є професійна орієнтація та соціальна адаптація у колективі. Якщо керівництво зацікавлене в успіху працівника, воно повинно завжди пам'ятати, що організація – це суспільна система, а кожний робітник – особистість [4, с. 236].

На наступному етапі пристосування у людини за допомогою соціальної адаптації до організації формується нове ставлення до роботи. Організації використовують низку засобів як офіційних, так і не офіційних, для того, аби ввести людину у свій колектив. Формально, у процесі найму на роботу, організація дає людині інформацію про себе з тим, щоб сподівання кандидата були реалістичними.

Третій етап: організації мають постійну потребу у забезпеченні продуктивності праці робітників. Багато організацій при цьому турбуються і про загальну якість трудових ресурсів. Одним із засобів досягнення цієї мети є набір і відбір найбільш кваліфікованих нових робітників. Керівництво повинно також здійснювати програми систематичного навчання і підготовки працівників. Наступним кроком є визначення рівня продуктивності кожного працюючого. У цьому полягає ціль оцінки результатів діяльності, яку можна уявити собі як продовження функції контролю. Процес контролю передбачає встановлення стандартів та вимірювання результатів для визначення відхилення від встановлених норм і при необхідності прийняття коригуючих заходів.

Оцінка результатів діяльності забезпечує реалізацію адміністративних, інформаційних і мотиваційних функцій. Ці функції оцінки трудової діяльності взаємопов'язані, тобто інформація, яка веде до адміністративного рішення повинна позитивно мотивувати людину до ефективної праці.

Надзвичайно складною проблемою для будь-якого підприємства є ефективність оцінки результатів трудової діяльності. Ефективність системи оцінки визначається кількома чинниками. Спочатку необхідно відзначити, що найбільш часто робота підлеглого оцінюється його безпосереднім керівником. Тому він повинен володіти здатністю точно оцінювати роботу, не базуючи свою оцінку на особистому відношенні до підлеглого.

Багато відомих вчених наполегливо виступають на користь оцінки трудової діяльності, яка орієнтована на результати праці. Вони запевняють, що традиційні оцінки не є ефективними, оскільки вони спрямовані на основні риси характеру, такі як ініціатива, здатність уживатися з колективом, надійність відношення до людей. Це примушує керівника бути упередженим, а не об'єктивним. На сучасному етапі підготовка керівних кадрів зводиться до розвитку навичок та вмінь, які необхідні службовцям для ефективного виконання своїх обов'язків чи виробничих завдань у майбутньому.

В економічній літературі ефективність використання кадрового потенціалу визначається співвідношенням результату, що характеризує ступінь досягнення мети, до кількості і якості реалізованих здібностей персоналу з його досягненнями [2, с. 243].

Ми рекомендуємо розглядати ефективність використання трудового потенціалу у двох площинах: по-перше, як ефективність роботи безпосереднього персоналу підприємства і, по-друге, з позиції ефективності управління при формуванні і реалізації кадрового потенціалу.

На нашу думку, проводити аналіз оцінки ефективності роботи персоналу та управління ним потрібно на основі наступних концепцій, принципово відмінністю яких є система критеріальних показників, на яких базується оцінка:

- система, заснована на кінцевих результатах діяльності підприємства, яка включає показники: прибуток до оподаткування, оподатковуваний, чистий прибуток, собівартість, рівень рентабельності, виторг від реалізації, обсяг виробництва, якість продукції, строк окупності інвестицій, рентабельність інвестицій і інші;
- система, заснована на результативності, якості та складності трудової діяльності, яка включає показники: продуктивність праці, темпи зростання продуктивності і заробітної плати, частка фонду оплати праці у собівартості продукції, трудомісткість продукції, коефіцієнт складності праці, чисельність персоналу і т. д.;
- система, заснована на формах і методах роботи з персоналом, яка включає показники: плинність кадрів, рівень кваліфікації персоналу, рівень трудової дисципліни, професійно-кваліфікаційна структура, соціальна структура персоналу, витрати на одного працівника, привабливість праці, інші.

Відомо, що найбільш узагальненим та універсальним показником, який відображає ефективність використання трудових ресурсів підприємства є продуктивність праці працівників. У загальному розумінні продуктивність праці характеризує її результативність, тобто оцінює результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних з використанням трудових ресурсів підприємства.

На основі вище наведених показників охарактеризуємо ефективність використання трудового потенціалу на прикладі Меденицького споживчого товариства за допомогою табл. 1.

Табл. 1. Основні показники ефективності використання трудового потенціалу Меденицького СТ за 2002-04 рр.

№ з/п	Показники	Роки			Абсолютне відхилення, +, -	
		2002	2003	2004	2003 від 2002	2004 від 2003
11	Фонд оплати праці, тис. грн.	61,5	67,5	89,1	+6,0	+21,6
22	Чисельність працівників, чол.	69	63	61	-6	-2
33	Середня зарплата на одного працівника, грн.	21,5	58,3	320,0	+36,8	+62,3
44	Продуктивність праці, тис. грн./люд.	33,3	41,0	48,3	+7,7	+7,3
55	Співвідношення між темпами зростання середньої зарплати і продуктивності праці	0,89	0,92	0,99	+0,03	+0,06

З аналітичної табл. 1 можемо відзначити наступне, зважаючи на те, що кількість працівників зменшується, фонд оплати праці працівників зростає. Це, насамперед, зумовлено ростом продуктивності праці працівників у 2003 р. на 23 %, що є більше, ніж у попередньому, і на 17 % більше, ніж у 2004 р. порівняно з 2003 р., що і спричинило ріст середньомісячної зарплати на одного працівника у 2003 р. на 36,8 грн., і на 62,3 грн. у 2004 р. порівняно з попереднім. Співвідношення між темпами зростання середньої зарплати і середньої продуктивності праці працівників у 2004 р. становив 0,99 і зріс порівняно з 2003 р. на 0,06, що значно вище, ніж показник 0,5-0,7, який вважається нормальним для роботи підприємства.

Таким чином, виходячи з аналізу особливостей роботи з персоналом у сучасному суспільстві, ми можемо зауважити, що на сьогодні більшість роз-

винутих країн усвідомили вагому роль персоналу в ефективності діяльності підприємства. Безумовно це питання буде вивчатися і надалі, оскільки значення трудового потенціалу в майбутньому зростатиме, і обов'язковою необхідністю є і буде вивчення його з врахуванням специфіки управління підприємством та підвищення ефективності діяльності будь-якої організації.

Література

1. **Краснокутська Н.С.** Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – К.: Центр навч. літератури, 2005. – 352 с.
2. **Мороз О.Т.** Методологічні основи формування системи управління трудовою діяльністю в умовах ринкової орієнтації економіки// Україна в ХХІ ст.: Концепції та моделі економічного розвитку. – Львів, 2000, ч. 2. – С. 49-52.
3. **Рудий В.І.** Стратегія вдосконалення кадрової політики підприємства// Формування ринкових відносин в Україні. – 2004, № 9. – С. 234-239.

УДК 336.22

Ю.Я. Ковальчук – Тернопільський ДЕУ

СИНТЕЗ КЕЙНСІАНСЬКИХ І НЕОКЛАСИЧНИХ ТЕОРІЙ ОПОДАТКУВАННЯ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Проаналізовано передумови виникнення та базові постулати кейнсіанської та неоконсервативної теорій оподаткування. Висвітлено вплив посткейнсіанських та неоконсервативних ідей на формування податкового механізму економіки добробуту

Yu. Ya. Kovalchuk – State Economic University of Ternopil

Synthesis of Keynesian and neoclassic taxation theories and its impact on economic systems development

Precondition of beginnings and basic postulates of Keynesian and conservative (classical) tax theories are being analyzed. Influence of post-Keynesian and conservative ideas on formation of welfare economy tax system is covered.

В умовах ринкового середовища фінансова політика держави головним чином ґрунтується на системі фінансових важелів і стимулів, провідне місце серед яких займають податки, збори, інші обов'язкові платежі суб'єктів підприємництва, домогосподарств, інших категорій платників до бюджету та цільових фондів загальнодержавного значення. Податкові платежі як соціально-економічне явище виступають основним джерелом державних доходів, справляють відповідний (в інтересах суспільства) вплив на стан економічного розвитку в цілому та окремих його складових у розрізі господарських сегментів, зокрема, забезпечують реалізацію соціальних гарантій населенню країни.

Використання податків як фінансових важелів дістало глибоке теоретичне обґрунтування у працях класиків політичної економії, в наукових теоріях маржиналістів, представників "шведської" школи, однак глибинного змісту набуло у концепції фінансового втручання в економіку Дж. Кейнса [1] та протилежній їй неоконсервативній доктрині. Для з'ясування сутності домінуючих теорій оподаткування, простеження їх еволюції доцільно з'ясувати