

Gorodnya T.A., Naumova O.K. Purpose and priorities of development tekhniko-technological bases of enterprise

In the article the question of necessity and expedience of development is reflected technical and technological bases of enterprises. The basic stages of process of economic management technical development of enterprise are marked. Progress trends are outlined technical and technological bases of enterprises and basic question to the increase and perfection technical and technological bases of production.

УДК 331.101.262:314

Доц. С.С. Гринкевич, канд. екон. наук;
магістр І.С. Постна – Львівська КА

**ВПЛИВ МІГРАЦІЇ НА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

Розкрито сутність трудового потенціалу, проаналізовано вплив міграції на його розвиток в умовах євроінтеграційних процесів. Для забезпечення ефективного розвитку трудового потенціалу України в умовах євроінтеграційних процесів потрібно ліквідувати причини зовнішньої еміграції.

Постановка проблеми. Вимоги сучасного розвитку України та прагнення бути учасником євроінтеграційних процесів потребують вирішення питань підвищення рівня вдосконалення реалізації соціально-трудових прав і гарантій, соціальної захищеності працівників, удосконалення соціально-трудових відносин та ліквідації "тіньових" відносин у трудовій сфері, соціально-трудового законодавства відповідно до національних потреб та міжнародних вимог, забезпечення розвитку соціального партнерства, міграційних процесів, трудової, підприємницької та інноваційної активності, розвиненості спроможності особистості до самозахисту. Але реальний стан розвитку трудового потенціалу, порівняно з європейськими стандартами, доволі несприятливий і потребує докладного вивчення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Комплексні дослідження проблем розвитку трудового потенціалу здійснили такі вітчизняні вчені, як: О. Бородін, Є. Вернигора, М. Долішній, І. Завадський, М. Кім, Н. Лук'янченко, А. Мазур, В. Никифорова, І. Олійник, Є. Панченко, В. Петюх, І. Степаненко, Ф. Хміль, Л. Шаульська, Г. Щокін та інші науковці. Вагомий внесок у дослідження розвитку трудового потенціалу зробили і російські дослідники: Н. Беляцький, В. Веснін, В. Дубінін, Є. Жариков, В. Задоркін, П. Керженцев, А. Кібанов, А. Омаров, В. Травін, В. Шаховий, В. Шуванов та ін.

Постановка завдання. На основі статистичних даних зайнятості та міграції проаналізувати стан і рівень розвитку трудового потенціалу в умовах євроінтеграційних процесів.

Виклад основного матеріалу. Трудовий потенціал є складним та багатоструктурним соціально-економічним утворенням. Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність [1]. Трудовий потенціал визначається як сукупність зайнятого

населення, що характеризується наявними і передбаченими можливостями, які реалізуються чи можуть бути реалізовані в просторово-часовому аспекті [2].

Трудовий потенціал підприємства потребує створення науково обґрунтованих методик визначення характеру впливу об'єктивних і суб'єктивних чинників на процес його розвитку, особливо в умовах євроінтеграційних процесів.

При цьому під розвитком трудового потенціалу підприємства варто розуміти постійно повторювальний процес формування, розподілу і використання трудового потенціалу, спрямований на взаємне досягнення цілей підприємства та його працівників [3]. Найбільшої ефективності у розвитку трудового потенціалу можна досягти під час забезпечення системного застосування таких принципів: самоврядування, особистісний підхід, колективність, єдність навчання і виховання, професіоналізм, безперервність, якість, пріоритетність та обов'язковість, гнучкість, самостійність, диференційність, ефективність.

Важливим показником, який характеризує розвиток трудового потенціалу, є рівень зайнятості населення. Про сучасний стан зайнятості свідчить тенденція до значного зниження її рівня та зростання масштабів незайнятого населення. Загальна кількість зайнятих у галузях економіки за останні 10 років зменшилась майже на 25 %, тобто кожен четвертий працівник за доволі короткий термін залишив сферу суспільного виробництва. Найбільших змін досягли промисловість, будівництво, транспорт і зв'язок, завдяки чому уникнено 85 % загального скорочення зайнятих. Масштаби скорочення зайнятих у галузях економіки перевищують можливості поглинання їх малим та корпоративним бізнесом (табл.).

Табл. Показники зайнятості населення України за 2003 -2009 рр.

Роки	Зайняте населення працездатного віку		Безробітне населення працездатного віку	
	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи
2003	18624,1	64,5	1994,0	9,7
2004	18694,3	64,6	1888,2	9,2
2005	18886,5	65,4	1595,2	7,8
2006	19032,2	65,9	1513,7	7,4
2007	19189,5	66,7	1416,7	6,9
2008	19251,7	67,3	1424,0	6,9
2009	18365,0	64,7	1956,0	9,6

Оскільки простежено за період 2003-2008 рр. тенденції до збільшення кількості зайнятого населення і зменшення безробітного населення, відповідно спадає значення коефіцієнта утриманства, що характеризує співвідношення кількості безробітного до кількості зайнятого населення. Більше половини зайнятих в Україні працюють в умовах вторинної зайнятості. Це зменшує кількість вільного часу і збіднює їх дозвілля, перешкоджаючи повноцінному відтворенню трудового потенціалу. У 2009 р., порівняно з 2008 р., ситуація має протилежний характер: зменшується зайнятість і зростає безробіття, внаслідок чого збільшується коефіцієнт утриманства. Це пояснюють світовою економічною кризою.

Надто високий рівень зовнішньої трудової міграції і звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу негативно впливає на характер розвитку трудового потенціалу суспільства України в умовах євроінтеграційних процесів. За останні кілька років за межі України з метою працевлаштування виїхало 3 млн осіб. Це свідчить про тенденції сучасної диверсифікації зазначених обсягів міграції працівників на національному та міжнародному рівнях.

Основними країнами еміграції є Росія, США, Німеччина, Іспанія, Італія. Відбувається розподіл українців, які тимчасово працюють за кордоном, за тривалістю роботи і рівнем освіти, що передбачено трудовим договором. Цей договір затверджує, що найбільша частина мігрантів – це особи з вищою і середньою фаховою освітою [4]. Це негативно впливає на якість трудового потенціалу України. Міграція обумовлена не туризмом, відпочинком чи відвідинami родичів і знайомих, а здійснюється з метою отримання доходу. Традиційно основний потік трудових емігрантів з України у 2008 р. спрямований в:

- Італію – 500 тис. осіб (офіційно 195412 осіб);
- Польщу – понад 450 тис. осіб (офіційно 20 тис. осіб);
- Іспанію – 250 тис. осіб (офіційно 52760 осіб);
- Чехію – 150 тис. осіб (офіційно 51 тис. осіб) [5].

Основною причиною активізації міграційних процесів в Україні визначено утворення кордонів між державами, що розвиваються на пострадянському просторі, та пов'язаних з ними митних кордонів. Це призвело до різкого спаду економічних та господарських відносин, занедбаного транспортного сполучення, інформаційного чи культурного обміну та інших негараздів, що наштовхнуло багатьох людей до прийняття рішення про необхідність возз'єднання родин на своїй історичній чи етнічній батьківщині.

Дослідження впливу зовнішньої трудової міграції засвідчило, що вона поєднує у собі, поряд з негативними, також і позитивні наслідки для розвитку трудового потенціалу України, а саме:

- сприяння інтеграції України до міжнародного ринку праці через міждержавний обмін трудовим потенціалом;
- надання трудовому потенціалу можливості реалізувати свої здібності за кордоном, підвищити рівень кваліфікації, поліпшити матеріальне становище, ознайомитись із світовим досвідом;
- зменшення рівня не тільки реєстрованого, але й прихованого безробіття;
- забезпечення, завдяки іноземній робочій силі, покриття дефіциту трудового потенціалу необхідних професій та кваліфікацій в Україні;
- спрямування певної частини зароблених коштів на розвиток малого бізнесу, що забезпечує створення нових робочих місць.

До характерних рис міжнародної міграції трудового потенціалу належать такі:

- 1) міжнародна економічна інтеграція створює цілі регіони, де переміщення трудового потенціалу через кордони держав, з метою заробітку, повністю відкриті;
- 2) міжнародна трудова міграція потенціалу є важливим об'єктом державної економічної політики;

- 3) міжнародне переміщення трудового потенціалу працездатного віку має стійкий характер щодо зростання;
- 4) грошові перекази трудового потенціалу збільшується зі зростанням міграції, що є важливою частиною платіжних балансів та валютних надходжень;
- 5) продовжується переселення на постійне проживання у країни, які приймають емігрантів, а саме: Австралія, США, Нова Зеландія, Канада, Іспанія, Італія та ін.;
- 6) з'являються держави, що одночасно відправляють трудовий потенціал за кордон і приймають його на своїх ринках праці [6].

Висновки та пропозиції. Сприятливі умови для реалізації розвитку трудового потенціалу забезпечують: можливість продавати трудовий потенціал за реальною ціною; можливість отримати якісні соціальні, медичні послуги, якісну освіту та підвищувати кваліфікацію, перепідготовку чи перенавчання; ефективну систему соціальних гарантій і виплат, збалансованість економіки [7]. Все це впливає на розвиток трудового потенціалу від національної економіки до підприємства загалом. При цьому, треба звернути увагу на чинники зовнішнього і внутрішнього впливу на розвиток трудового потенціалу підприємства: трудове законодавство, інвестування та рівень демографічного розвитку.

Для забезпечення ефективного розвитку трудового потенціалу України в умовах євроінтеграційних процесів потрібно ліквідувати причини зовнішньої еміграції, а саме: низьку заробітну плату та відсутність робочих місць, реформувати соціальні нарахування, пенсійну систему, ринок житла та освіти; вживати заходів для збільшення народжуваності; особливо підтримувати українських трудових емігрантів за кордоном з метою їх повернення і возз'єднання розділених сімей тощо.

Література

1. **Сорока О.В.** Система формування та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів на мікрорівні / О.В. Сорока // Науковий вісник Одеського державного економічного університету : зб. наук. праць. – Одеса : Вид-во Одеського ДЕУ, 2007. – № 6. – С. 8-17.
2. **Заволока Ю.Ю.** До визначення місця трудового потенціалу в соціогеосистемі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 – Економіка, організація і управління підприємствами / Ю.Ю. Заволока. – Харків, 2007. – 25 с.
3. **Данилюк А.І.** Теоретичні аспекти оцінки трудового потенціалу підприємства / А.І. Данилюк // Вісник економічної науки України. – Сер.: Науковий журнал Академії економічних наук України. – 2006. – № 1 (9). – С. 50-52.
4. **Данилюк А.І.** Тенденції відтворення трудового потенціалу промислових підприємств / А.І. Данилюк // Держава та ринок. – Сер.: Економіка та підприємство. – Запоріжжя, 2006. – № 6. – С. 99-102.
5. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.ukrstat.gov.ua>.
6. **Прижигалінська Н.В.** Формування кадрового потенціалу аграрного сектора регіону / Н.В. Прижигалінська // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – Миколаїв. – 2007. – Спец. вип. 3 (42). – С. 43-48.
7. **Смолук В.Л.** Сущность и структура трудового потенциала предприятия / В.Л. Смолук // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – У 4-ох т. – Т. III. – Дніпропетровськ : Вид-во ДНУ, 2005. – Вип. 2010. – С. 813-818.

Гринкевич С.С., Постна И.С. Влияние миграции на развитие трудового потенциала в условиях евроинтеграционных процессов

Раскрыта сущность трудового потенциала, проанализировано влияние миграции на его развитие в условиях евроинтеграционных процессов. Для обеспечения

эффективного развития трудового потенциала Украины в условиях евроинтеграционных процессов нужно ликвидировать причины внешней эмиграции.

Grunkevych S.S., Postna I.S. Influence of migration is on development of labour potential in the conditions of euro-integration processes

The article revealed the essence of the labour potential, analyzed the impact of migration on its development in terms of processes euro-integration. For providing of effective development of labour potential of Ukraine in the conditions of euro-integration processes it is needed to liquidate reasons of external emigration.

УДК 657.1:655

Доц. А.М. Должанський, канд. екон. наук – Львівська КА

**ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНИХ
ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОЛІГРАФІЧНИХ ВИРОБНИЦТВ НА
ОРГАНІЗАЦІЮ СИСТЕМИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ВИТРАТ**

На основі теоретичних і прикладних досліджень розроблено методику обліку виробничих витрат на поліграфічних підприємствах, в основу якої покладено принцип ведення обліку за виробничими операціями і технологічними процесами з врахуванням галузевої специфіки та узагальнено інформацію за основними стадіями поліграфічного виробництва.

Вступ. Вибір системи обліку істотно впливає на формування цінової політики підприємства, управління виробничо-господарською діяльністю загалом. У подальшому розвитку та поглибленні бухгалтерського обліку передбачається створення й функціонування обліку та контролю витрат, орієнтованого на визначення рентабельності друкованої продукції за її видами.

Мета дослідження – проаналізувати вплив організаційно-технологічних особливостей поліграфічних виробництв на організацію системи обліку і контролю витрат з урахуванням специфіки поліграфічної галузі.

Система обліку витрат в умовах ринкових відносин повинна сприяти не лише підвищенню ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства, а й стимулювати заходи з економії всіх видів ресурсів, забезпечувати їх раціональне використання. Комплексне вирішення цих проблем певною мірою залежить від всебічного врахування організаційно-технологічних особливостей виробництва. Професор В.В. Сопко слушно зазначає, що "...виробничі підприємства будують облік затрат відповідно до положень про склад витрат та галузевих інструкцій і методичних рекомендацій, відповідно до особливостей технології та організації виробництва" [7, с. 158].

З цього приводу проф. Е.В. Нікольська, проф. М.Є. Ісакова, економісти Л.Н. Євсєєва та Л.А. Давидова зазначають, що "...собівартість продукції залежить від її обсягу, рівня використання трудових, матеріальних та фінансових ресурсів, цін на матеріали та основні засоби, технічного і організаційного рівня виробництва та інших факторів. Саме тому важливо знати як відобразилися зміни в системі господарювання поліграфічних підприємств на собівартості продукції та її структурі" [6, с. 1]. Отже, на формування бухгалтерського обліку і контролю за виробничими витратами на підприємстві впливають чисельні фактори, які можна класифікувати за груповими ознаками.