

передбачених частиною п'ятою ст. 18 Закону України "Про режим іноземного інвестування". Із змісту зазначеної норми випливає, що законодавець ставить у залежність сплату підприємством ввізного мита з фактом відчуження підприємством майна, що було ввезено в Україну, як внесок іноземного інвестора до статутного фонду підприємства.

Підсумовуючи, варто зазначити, що законодавча база в Україні є недосконалою і не сприяє надходженню інвестицій. Присутність двох підходів до формування правової бази, де поруч з прийняттям єдиного акта, який регулює допуск іноземного капіталу в економіку країни, регулювання різних аспектів іноземної інвестиційної та підприємницької діяльності здійснюється сукупністю правових актів (галузевих, міжгалузевих Законів та підзаконних нормативних актів) ускладнює їх сприйняття. У законах більшість статей містять неточності у формулюваннях. Часта зміна законодавчих умов забезпечення іноземного інвестування спричинює плутанину щодо застосування законодавства до підприємств з іноземними інвестиціями. Відсутні будь-які конкретні положення щодо найважливіших об'єктів регулювання, пріоритетних галузей економіки, соціальної сфери та території, що заплутує розв'язання проблем пільгового режиму інвестування. Сумнівним є підхід щодо надання гарантій. Законодавство України про іноземні інвестиції, а також державні гарантії захисту іноземних інвестицій недостатньо регулюють валютне, митне та податкове законодавство, чинне на території України, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України.

Незважаючи на те, що уряд постійно вживає заходів з метою удосконалення нормативно-правової бази у сфері інвестиційної діяльності, вона, поза сумнівом, потребує удосконалення. Насамперед потрібні докорінні зміни у практиці впровадження та механізмах залучення прямих іноземних інвестицій. Необхідним є вдосконалення механізмів забезпечення ринкових прав і свобод інвесторів, а також підвищення рівня захисту інвесторів.

Література

1. Декрет Кабінету Міністрів України № 55-93 "Про режим іноземного інвестування" / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
2. Закон України "Про інвестиційну діяльність" від 18.09.1991 р., № 1560-XII / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
2. Закон України "Про інвестиційну діяльність" від 20.05.2009 р., № 19 / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
3. Закон України "Про захист іноземних інвестицій" від 10.09.1991 р., № 1540 / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
4. Закон України "Про режим іноземного інвестування" Верховна Рада України" від 19.03.1996 р., № 93/96-ВР / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
5. Закон України "Про внесення змін до деяких законів України з метою подолання негативних наслідків фінансової кризи" від 24.11.2009 р., № 1533 / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
6. Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо стимулювання іноземних інвестицій та кредитування" від 27.04.2010 р., № 2155-VI / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
7. Закон України "Про внесення змін до Закону України "Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності" від 11.02.2010 р., № 1869-VI / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua>.

8. Закон України "Про іноземні інвестиції" від 13.03.1992 р., № 2198 / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
9. Закону України "Про Державну програму заохочення іноземних інвестицій в Україні" від 17.12.93 р., № 1457-III / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
10. Закону України "Про систему оподаткування" / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
11. Закон України "Про усунення дискримінації в оподаткуванні суб'єктів підприємницької діяльності, створених з використанням майна та коштів вітчизняного походження" від 17 лютого 2000 р., № 1457-III / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
12. Постанова Верховної Ради України "Порядок проведення аналізу результатів функціонування спеціальних (вільних) економічних зон і територій зі спеціальним режимом інвестиційної діяльності" від 28.02.01р., № 94/96-ВР / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
13. Постанова Верховної Ради України "Про порядок введення в дію Закону України "Про режим іноземного інвестування" від 19 березня 1996 р., № 94/96-ВР / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.niss.gov.ua/Monitor/March/12.htm>
14. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження переліку певних дій щодо провадження господарської діяльності або видів господарської діяльності, які не можуть провадитися на підставі подання декларації відповідності матеріально-технічної бази суб'єкта господарювання вимогам законодавства" від 25.08.2010 р., № 725 / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua>.

Стефанишин Г.С., Лыса О.И. Правовое регулирование инвестиционной деятельности в Украине

Исследованы особенности современного состояния нормативно-правовой базы для привлечения и регулирования инвестиционной деятельности в Украине. Освещены основные недостатки правовой базы осуществления инвестиционной деятельности и влияние изменений в законодательной базе на объемы поступлений иностранных инвестиций. Рассмотрены меры, принимаемые правительством с целью усовершенствования нормативно-правовой базы в сфере инвестиционной деятельности и механизмов привлечения прямых иностранных инвестиций.

Ключевые слова: закон, нормативно-правовая база, правовое регулирование.

Stefanyshyn G.S., Lysa O.I. The legal regulate the investment activities in Ukraine.

The features of the current state regulatory framework to attract investment and regulation in Ukraine are explored. The main shortcomings of the legal framework for investment activity and the impact of changes in the legal framework for foreign investment revenues are elucidated. The measures taken by the Government to improve the regulatory framework governing investment activities and mechanisms to attract foreign direct investment are considered.

Keywords: law, regulatory and legal framework, the legal regulation.

УДК 331.522.4:655.1/3

Проф. З.М. Холод, канд. екон. наук;

ст. викл. О.Б. Волович – Українська академія друкарства, м. Львів

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПОЛІГРАФІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Досліджено процес управління трудовими ресурсами, зокрема етапи, принципи та методи. Подано оцінку трудоресурсної ситуації на поліграфічному підприємстві: здійснено оцінку забезпечення підприємства трудовими ресурсами, аналіз якісного складу, розраховано показники, що характеризують рух трудових ресурсів.

Ключові слова: трудові ресурси, управління, ефективність, плинність, кваліфікація, рівень механізації.

Актуальність теми. Характерною особливістю функціонування України в посткризовий період є низька конкурентоспроможність підприємств. Спостерігається погіршення бізнес-клімату, відбувається перехід вітчизняного бізнесу від парадигми структурного зростання до парадигми виживання, що призводить до значного ускладнення функціонування підприємств і організацій, обмеження їх матеріально-фінансових ресурсів, скорочення персоналу. Для стабілізації роботи підприємств постає нагальна потреба в застосуванні нових ефективних методів управління.

На сьогодні в засобах масової інформації та наукових виданнях значну увагу дослідженню проблеми раціонального використання трудових ресурсів приділяють відомі зарубіжні і вітчизняні учені А. Маршалл, М. Портер, А. Воронін, О. Загора, Є. Качан, А. Пастух, В. Романішин, В. Травін, М. Долішній, Л. Чернюк, І. Кравченко, Л. Шевченко, Т. Заяць, Д. Богиня, С. Злупко, О. Грішнова та ін. З урахуванням складності ситуації в економіці країни й на ринку праці, актуальним залишається питання розроблення нової ринкової концепції управління трудовими ресурсами, посилення місця і ролі управління ними.

Постановка задачі. Метою нашої роботи є оцінка забезпечення поліграфічного підприємства трудовими ресурсами та дослідження системи управління ними.

Виклад основного матеріалу. Ефективна система управління підприємством повинна бути спрямована на підвищення інтенсифікації використання виробничого потенціалу шляхом зростання продуктивності праці, поліпшення використання основних фондів, впровадження заходів науково-технічного прогресу, скорочення матеріальних, трудових і фінансових витрат, проведення маркетингових досліджень тощо.

Складовою частиною виробничого потенціалу є трудові ресурси, управління якими має забезпечити ефективне функціонування і розвиток підприємства, досягнення бажаного рівня його конкурентоспроможності. Трудові ресурси – це працездатна частина населення країни, яка володіє фізичним розвитком, розумовими спроможностями і знаннями, необхідними для заняття суспільно корисною діяльністю [1]. Під трудовими ресурсами підприємства потрібно розуміти загальну кількість осіб, які працюють на підприємстві ікладають власну працю, фізичні і розумові здібності, знання й навички в процеси діяльності підприємства та забезпечують виконання поставлених перед ним цілей. На ефективність використання трудових ресурсів підприємства мають вплив різні фактори, серед яких значну роль відіграють організаційні, зокрема організація, нормування й оплата праці, її матеріальне і моральне стимулювання.

Управління трудовими ресурсами – це складова частина управління як матеріальним, так і духовним виробництвом, яка спрямована на забезпечення зайнятості працездатного населення та його оптимальний розподіл між галузями й регіонами країни, на задоволення потреб народного господарства в

кваліфікованих кадрах [3]. Основною метою управління трудовими ресурсами є забезпечення мінімізації витрат підприємства на їх формування та утримання, максимізація результатів використання.

Завдання управління трудовими ресурсами полягають у:

- формуванні чисельності та складу працівників підприємства, які відповідають специфіці його діяльності й здатні забезпечувати реалізацію завдань щодо розвитку;
- виборі найефективніших форм залучення трудових ресурсів на підприємство;
- створенні необхідних організаційних та економічних умов для поєднання економічних інтересів працівників з інтересами підприємства і його власників;
- забезпеченні високих і сталих темпів зростання продуктивності й ефективності праці;
- пошуку та застосуванні ефективних форм мотивації й матеріального стимулювання персоналу.

Для забезпечення ефективного управління трудовими ресурсами на підприємстві необхідно обґрунтувати даний процес за певною сукупністю принципів. Принципи управління процесом використання трудових ресурсів є правилами поведінки керівників щодо реалізації управлінських функцій [2]. Існують такі принципи управління використання трудових ресурсів:

- загальні (науковості, єдності теорії і практики, комплексності, системності, прогресивності, об'єктивності, стійкості, гнучкості, ефективності, правової регламентації);
- часткові (автономії, демократичності, єдиноначальності, ієрархічності, зворотного зв'язку, колегіальності, оптимального поєднання централізації і децентралізації в управлінні, постійного контролю, прогнозування, простоти організації);
- особистісні (лідерства, орієнтації на цінності, відповідальності, розуміння важливості завдання, правильного підбору і розстановки кадрів, розподілу праці, соціальної орієнтації управління, стимулювання) [5].

Ця система принципів найповніше відповідає таким характеристикам процесу управління, як загальність, функціональність (виконання часткових функцій менеджменту) і відповідність (особистісний характер). Система управління трудовими ресурсами включає ряд підсистем (див. рис. 1).

Управління трудовими ресурсами містить у собі такі етапи:

- *планування ресурсів* – розроблення плану задоволення майбутніх потреб у людських ресурсах;
- *набір персоналу* – формування резерву потенційних кандидатів по всіх посадах;
- *відбір* – оцінювання кандидатів на робочі місця і відбір кращих з резерву, окресленого в ході набору;
- *профорієнтація й адаптація* – вступ найнятих робітників в організацію та її підрозділи, розвиток у робітників розуміння того, що очікує від нього організація і яка праця одержує заслужену оцінку;
- *навчання* – розроблення програм для навчання трудовим навичкам, які необхідні для ефективного виконання роботи;
- *оцінка якості трудових ресурсів* – створення методик оцінювання трудової діяльності і доведення її до робітника;

- визначення заробітного фонду і пільг – розроблення структури заробітної плати і пільг з метою залучення, наймання і збереження службовців;
- підготування керівних кадрів, управління просуванням по службі – створення програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів.



Рис. 1. Підсистеми управління трудовими ресурсами підприємства

Мотивація – це процес стимулювання будь-кого до діяльності, спрямованої на досягнення цілей підприємства. Стимулювання – це процес використання конкретних стимулів на користь людині та підприємству; стимулювати означає спонукати працівників до цільової дії, давати поштовхи з зовні.

Трудові ресурси відіграють особливу роль у вирішенні науково-технічних завдань економічного зростання і результатів господарювання загалом. З огляду на це, під час з'ясування економічних проблем стану і перспектив економічного розвитку особливого значення набуває аналіз використання трудових ресурсів. Економічний аналіз є дієвим інструментом підвищення ефективності використання трудових ресурсів і продуктивності праці, забезпечує в ринкових умовах економічний ріст виробництва на інтенсивній основі, здешевлення продукції, що є дуже важливим у конкурентній боротьбі за споживача.

Ефективність управління трудовими ресурсами залежить від їх кількості та якісної характеристики. Завданням дослідження використання трудових ресурсів є аналіз динаміки складу і структури працівників, їх освітньо-кваліфікаційного рівня та руху. Для проведення аналізу використано статистичні дані ПРАТ "ЛКФ "Атлас" (табл. 1).

Табл. 1. Оцінка забезпечення ПРАТ "ЛКФ "Атлас" трудовими ресурсами

Показник	Рік				Відхилення від попереднього періоду		
	2007	2008	2009	2010			
Середньооблікова чисельність працюючих, осіб	225	205	214	213	-20	9	-1
Управлінський персонал:	49	47	48	48	-2	-1	-1
Питома вага, %	21,7	22,9	22,4	22,5	1,2	-0,5	0,1
керівники	21	19	20	20	-2	1	-
Питома вага, %	9,3	9,3	9,3	9,3	-	-	-
спеціалісти	24	24	24	24	-	-	-
Питома вага, %	10,7	11,9	11,2	11,3	1,2	-0,7	0,1
службовці	4	4	4	4	-	-	-
Питома вага, %	1,7	1,9	1,9	1,9	1,2	-	-
Робочий персонал (робітники):	176	158	166	165	-18	8	-1
Питома вага, %	78,3	77,1	77,6	77,5	-1,2	0,5	-0,1
зокрема допоміжні робітники	47	45	47	46	-2	2	-1
Питома вага, %	20,9	22,0	22,0	21,6	1,1	-	-0,4
Основні робітники	129	113	119	119	-16	-6	-
Питома вага, %	57,4	55,1	55,6	55,9	-2,3	0,5	0,3

Крім кількісного забезпечення підприємства трудовими ресурсами, важливим є аналіз якісного складу працівників, який характеризується загальноосвітнім і професійно-кваліфікаційним рівнями, градацією за віком і статтю (табл. 2 і 3).

Табл. 2. Якісний склад трудових ресурсів ПРАТ "ЛКФ "Атлас"

Класифікація ознаки	2007 р.		2008 р.		2009 р.		2010 р.	
	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %
Середньоспівкова чисельність працюючих	225	100	205	100	214	100	213	100
За статтю:								
чоловіки	79	35,1	71	34,6	83	38,8	85	39,9
жінки	146	64,9	134	65,4	131	61,2	128	60,1
Стаж роботи:								
до 1 року	5	2,2	6	2,9	9	4,2	8	3,8
1-5 років	26	11,6	22	10,8	33	15,4	35	16,4
5-10 років	11	4,9	12	5,8	14	6,5	15	7,0
більше 10 років	183	81,3	165	80,5	158	73,9	155	72,8
Освіта								
вища	30	13,3	33	16,1	36	16,8	37	17,4
неповна та базова вища	56	24,9	60	29,3	64	29,9	65	30,5
За віком, років:								
від 15 до 34	45	20,0	41	20,0	35	16,4	36	16,9
від 34 до 54	48	21,3	45	22,0	39	18,2	36	16,9
від 55 до 59	31	13,7	21	10,2	43	20,1	40	18,8
від 59	101	45,0	98	47,8	97	45,3	101	47,3

Позитивно характеризує якість трудових ресурсів той факт, що більшість працівників має стаж роботи понад десять років (їх частка протягом дос-

ліджуваного періоду становила 72,8-81,3 %). За статтю найбільшу частку упорядков 2007-2010 рр. становили жінки. Частка працівників підприємства з вищою освітою щороку підвищується, і в 2010 р. становила 17,4 %. Питома вага працівників пенсійного віку у 2007-2010 рр. перебувала в межах 45-47,8 %.

Табл. 3. Кваліфікаційний склад працівників ПРАТ "ЛКФ "Атлас"

Показники	2007 рік	Питома вага, %	2008 рік	Питома вага, %	2009 рік	Питома вага, %	2010 рік	Питома вага, %
Середньооблікова чисельність працівників	225	100,0	205	100,0	214	100,0	213	100,0
зокрема за розрядами:	128	56,9	127	61,9	131	61,2	131	61,5
I	5	2,2	5	2,4	5	2,3	5	2,3
II	7	3,1	7	3,4	6	2,8	4	1,9
III	36	16,0	35	17,1	32	15,0	28	13,1
IV	40	17,8	40	19,4	45	21,0	47	22,1
V	20	8,9	20	9,8	23	10,8	21	9,9
VI	20	8,9	20	9,8	20	9,3	26	12,2
Середній тарифний розряд	3,9	-	3,9	-	4,0	-	4,1	-

Середній тарифний розряд працівників товариства протягом 2007-2010 рр. має тенденцію до збільшення (коливається в межах 3,9-4,1), що свідчить про позитивні тенденції в кваліфікаційному рівні.

Наступним етапом, що доповнює аналіз динаміки і складу працівників є аналіз руху персоналу, який передбачає детальне вивчення процесів, пов'язаних з прийомом та звільненням працівників підприємства. Для проведення аналізу руху персоналу (табл. 4) доцільно використовувати такі аналітичні показники, як коефіцієнти:

- оновлення персоналу, що розраховується відношенням загальної кількості прийнятих на роботу до середньоспискової чисельності персоналу;
- звільнення персоналу, що визначається відношенням загальної кількості звільнених з роботи до середньоспискової чисельності персоналу;
- плинності персоналу – обчислюється відношенням кількості звільнених з усіх причин до середньоспискової чисельності персоналу.

Табл. 4. Аналіз руху працівників підприємства

Коефіцієнт	Рік				Відхилення від попереднього періоду		
	2007	2008	2009	2010			
Оновлення	0,1	0,2	0,14	0,1	0,1	-0,06	-0,04
Звільнення	0,12	0,24	0,13	0,13	0,12	-0,11	-
Плинності	0,12	0,19	0,13	0,12	0,07	-0,06	-0,01
Загального обороту	0,19	0,43	0,28	0,23	0,24	-0,15	-0,05

З табл. 4 видно, що коефіцієнт плинності протягом досліджуваного періоду знаходився в межах норми, спостерігається тенденція і до його зниження. Ефективність використання виробничого персоналу значною мірою визначається ступенем механізації виробничих процесів. У ПРАТ "ЛКФ "Атлас" рівень механізації становить 66,2 %, зокрема основного виробництва 73,2 %. Треба зазначити недостатній рівень механізації допоміжного виробництва.

Висновки. Таким чином, з проведеного аналізу забезпечення підприємства трудовими ресурсами випливає, що склад його персоналу характеризується досить якісним рівнем. Свідченням цього є достатній рівень кваліфікації працівників, значний досвід роботи більшої частини працюючих. Проведені розрахунки плинності кадрів доповнюють аналіз і дають змогу дійти висновку, що склад трудового колективу на досліджуваному підприємстві характеризується стабільністю. Ефективність управління трудовими ресурсами значно залежить від рівня організації праці, розподілу кооперації і нормування праці, тому необхідним є доповнення аналізу використання трудових ресурсів системою показників, які характеризують їх рівень, що стане об'єктом наших наступних досліджень.

Література

1. Зяярна Н.М. Проблеми і перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні / Н.М. Зяярна, О.М. Каралос // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.3. – С. 172-175.
2. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента / Н.И. Кабушкин. – Минск : Изд-во "Новое знание", 2000. – 336 с.
3. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка / А.В. Калина. – К. : Вид-во МАУП, 2003. – 312 с.
4. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами / Є.П. Качан. – К. : Вид. дім "Юридична книга", 2005. – 358 с.
5. Холод З.М. Управління та ефективність використання виробничого персоналу структур видавничо-поліграфічного комплексу України : монографія / З.М. Холод, І.І. Малярчук, О.І. Копилук та ін. – Львів : Вид-во УАД, 2008. – 196 с.

Холод З.М., Волович О.Б. Эффективность управления трудовыми ресурсами полиграфических предприятий

Исследован процесс управления трудовыми ресурсами, в частности этапы, принципы и методы. Дана оценка трудоресурсной ситуации на полиграфическом предприятии: осуществлена оценка обеспечения предприятия трудовыми ресурсами, анализ качественного состава, рассчитаны показатели, характеризующие движение трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, управление, эффективность, текучесть, квалификация, уровень механизации.

Kholod Z.M., Volovych O.B. Management efficiency by labour resources of printing companies

We study the process of human resource management, in particular, steps, principles and methods. The estimation of the labor resource situation in the printing plant: assessment carried out to ensure the enterprise workforce, the quality of the analysis, calculated indicators of the labor movement.

Keywords: human resources, management, efficiency, turnover, qualifications, level of mechanization.

УДК 336.71:339.747 Доц. Г.Є. Шпаргало, канд. екон. наук – Львівська КА

УКРАЇНЬСЬКА БАНКІВСЬКА СИСТЕМА 2009-2011 РОКІВ, НАСЛІДКИ КРИЗИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Досліджено основні чинники впливу на розвиток банківської системи України та індикатори її стану. Проаналізовано ресурсну базу, кредитний портфель, динаміку