

Blagun I.G. Criteria's of optimal taxation in post crisis economical system

The theoretical and practical bases of tax policy in conditions of post crisis economic environment are considered. The directions of tax mechanism modernization in the context of tax principal optimization are outlined.

Keywords: taxes, tax system tax policy, mechanism of taxation, tax principles.

УДК 331.101.262

Доц. В.І. Блонська, канд. екон. наук;
магістрант О.М. Лега – Львівська КА

ЗАСОБИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Визначено роль та місце стратегічного управління персоналом у формуванні стратегії розвитку трудового потенціалу підприємства. Охарактеризовано структуру соціально-економічного розвитку трудового потенціалу. Виділено основні засоби підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

Ключові слова: трудовий потенціал, управління персоналом, ефективність використання трудового потенціалу, розвиток трудового потенціалу.

Постановка проблеми. В умовах становлення ринкового механізму господарювання, виходу економіки України з фінансової кризи, її інтеграції у світове співтовариство особливого значення набуває проблема формування трудового потенціалу, спроможного забезпечити ефективне управління підприємством, зростання конкурентоспроможності функціонування суб'єктів його господарської діяльності. Особливої актуальності набуває підвищення ефективності використання трудового потенціалу з метою розвитку стратегічного потенціалу підприємства загалом, а також досягнення максимальних кінцевих результатів його діяльності у коротко- та довготерміновій перспективах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти дослідження трудового потенціалу та ефективного управління розглянуто в працях таких учених, як Д. Богиня, В. Брич, О. Власюк, І. Гнибіденко, О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко, А. Колот, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, В. Новіков, В. Приймак, М. Семикіна, Л. Шевчук та інші. Теоретичні доробки мають російські вчені С. Бектуров, Б. Генкін, Д. Карпунін, В. Костаков, Г. Сергеева, Л. Чиждова, Н. Шаталова та інші. Широко досліджено питання ефективності використання персоналу та трудового потенціалу і у працях зарубіжних авторів, зокрема у наукових публікацій виділяються дослідження М. Армстронга, С. Сінка, М. Слезінгера, Ф. Тейлора, І. Шумпетера. Однак аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій і дискусій щодо дослідження цієї багатогранної проблеми, показав, що вона є ще недостатньо дослідженою як у теоретичному, так і в практичному аспектах.

Мета дослідження. Основною метою дослідження є визначення основних засобів підвищення ефективності використання трудового потенціалу на рівні підприємства з урахуванням стратегічних параметрів його функціонування у сфері національної економіки.

Виклад основного матеріалу. Обґрунтовано, що управління кадровими ресурсами є одним із найскладніших, враховуючи індивідуальні характеристики кожного працівника зокрема. Особлива складність під час використання трудового потенціалу полягає в тому, що кадри підприємства одночасно є об'єктом і суб'єктом управління. Суб'єктом управління кадри виступають у ролі керівників різних рівнів управління, тобто тих осіб, які беруть участь у формуванні й реалізації планів підприємства на майбутнє, координуючи та контролюючи безпосередніх учасників виробничого процесу (як об'єктів управління), використовуючи мотиваційні механізми з метою спонукання їх до високопродуктивної діяльності.

Для формування раціональної кадрової політики підприємства як засобу підвищення ефективного використання трудового потенціалу, актуальним, на наш погляд, є уточнення системи його показників, що враховує кількісні (чисельність, віковий та кваліфікаційний склад, рух робочої сили, ефективність праці) та якісні (показники рівня мотивації; показники ступеня професіоналізму; показники освітнього рівня; показники інноваційної активності; показники соціально-психологічного розвитку) характеристики й дає змогу визначати причини неефективного формування та використання трудового потенціалу і здійснювати оптимізаційні управлінські впливи на подальший процес його розвитку.

Оскільки трудовий потенціал характеризується за кількісною і якісною складовими, Р.М. Набока запропонував здійснювати його аналіз за інтегральним показником, який враховує ці складові. Для побудови узагальнювального інтегрального показника розвитку трудового потенціалу підприємства доцільно застосувати таксономічний метод, що дає змогу звести сукупність ознак досліджуваного явища до однієї синтетичної величини. Перевагою даного методу є те, що він не потребує попереднього виділення підмножин сильно корельованих ознак і не приводить до виділення кількох некорельованих факторів [7, с. 11].

Дослідження ролі та місця стратегічного управління персоналом, стратегічних напрямів управління ним і ефективних сучасних форм кадрової роботи підприємства дали змогу зробити висновок про те, що результатом реалізації стратегії управління персоналом підприємства є формування та ефективне використання кадрового потенціалу підприємства, управління яким повинно здійснюватися на основі стратегічного підходу. Під стратегічним управлінням персоналом підприємства ми розуміємо реалізацію сукупності заходів кадрової політики підприємства, які дають змогу сформувати якісний і кількісний склад кадрового потенціалу підприємства відповідно до стратегічних цілей його розвитку та підвищення ефективності його використання на основі використання сучасних форм і технологій управління персоналом.

Оцінювання якості розробленої стратегії управління персоналом підприємства базується на визначенні того, наскільки стратегія управління персоналом сприяє досягненню цілей підприємства та реалізації стратегії його розвитку. Проте у стратегічному управлінні оцінюванням поточного стану підприємства на ринку є недостатньою, оскільки з часом цей стан може кардинально змінюватися, а процес реалізації стратегії є довготерміновим. Тому

оцінювання якості стратегії управління підприємства повинна базуватися на визначенні того, чи має конкретне підприємство достатній потенціал (кадровий, виробничий, фінансовий, збутовий та ін.) для того, щоб набувати й утримувати конкурентні переваги в довготерміновій перспективі.



Рис. Структура соціально-економічного розвитку трудового потенціалу [6, с. 12]

З позицій стратегічного управління персоналом такі переваги повинні базуватися на визначенні якісних і кількісних характеристик кадрового потенціалу підприємства та визначенні їхнього впливу на можливості досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства [4, с. 11].

Цільовим орієнтиром стратегії вдосконалення механізму ефективного використання трудового потенціалу (рис.) визнано створення необхідних соціально-економічних умов для ефективного залучення, реалізації та розвитку трудового потенціалу.

Базовими принципами окресленої стратегії визначено принципи: пріоритетності потреб людського розвитку; системного підходу; ефективності; однакових можливостей; балансу інтересів; адаптації до змін та ін.

Головні завдання стратегії управління трудовим потенціалом підприємства спрямовують на забезпечення: 1) ефективної зайнятості на основі активної взаємодії соціальних партнерів; 2) привабливих умов трудової діяльності та соціальної захищеності працівників галузей національної економіки; 3) соціальної та економічної мотивації підвищення професійної компетентності; 4) стимулювання трудової та інноваційної активності працівників підприємств (на основі кардинальної реструктуризації підприємств, підвищення продуктивності праці, запровадження інноваційних заходів); 5) безперервної професійного навчання та підготовки висококваліфікованих працівників відповідно до потреб різних галузей національної економіки; 6) інвестування у розвиток трудового потенціалу (інноваційної складової) [6, с. 13].

Отже, в економічній теорії поняття "ефективність" визначається, виходячи з поставлених цілей, як функція досягнутих результатів і витрачених на це ресурсів. Щодо трудового потенціалу підприємства, то ефективність його використання можна представити як відношення результату, що характеризує ступінь досягнення мети (економічної, соціальної), до кількості і якості реалізованих здібностей персоналу з його досягненнями. Причому ефективність використання трудового потенціалу необхідно розглядати в двох площинах: по-перше, як ефективність роботи безпосередньо персоналу підприємства і, по-друге, з позицій ефективності управління формуванням і реалізацією кадрового потенціалу.

У цей час, здійснюючи оцінювання ефективності використання трудового потенціалу, на рівні підприємства можна виокремити три основні системи критеріальних показників ефективності:

- 1) система, заснована на кінцевих результатах діяльності підприємства, яка охоплює показники: прибуток до оподаткування, оподатковуваний, чистий прибуток, собівартість, рівень рентабельності, виручка від реалізації, обсяг виробництва, якість продукції, термін окупності інвестицій, рентабельність інвестицій та ін.;
- 2) система, заснована на результативності, якості та складності трудової діяльності, яка охоплює показники: продуктивність праці, темпи зростання продуктивності і заробітної плати, частка фонду оплати праці в собівартості продукції, втрати робочого часу, процент браку, фондоозброєність праці, трудомісткість продукції, коефіцієнти складності праці, чисельність персоналу і т. ін.;

3) система, заснована на формах і методах роботи з персоналом, яка охоплює показники: плинність кадрів, рівень кваліфікації персоналу, рівень трудової дисципліни, професійно-кваліфікаційну структуру, співвідношення виробничого й адміністративно-управлінського персоналу, соціальну структуру персоналу, рівномірність його завантаження, витрати на одного працівника, витрати на управління, соціально-психологічний клімат у колективі, привабливість праці і т. ін.

Виходячи із наведеного, можемо виділити основні засоби підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства, а саме:

- засоби спрямовані на підвищення ефективної кадрової роботи: покращення укомплектованості штату та їх відповідності потребам; раціональних рух кадрів, формування ефективної системи ротації кадрів, визначення основних напрямів підвищення кваліфікації персоналу підприємства, застосування системи нормування та стандартизації праці, формування системного підходу та загальної стратегії розвитку трудового потенціалу;
- засоби направлені на покращення показників продуктивності та ефективності праці – формування взаємозв'язку між показниками ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом по підприємству з матеріальними та соціальними засобами стимулювання праці;
- застосування ефективної системи матеріального стимулювання, що супроводжується підвищенням обсягу середньої заробітної плати до ринкового рівня та відповідним зростанням економічних показників діяльності підприємства;
- соціальний розвиток трудового потенціалу, що ґрунтується на застосуванні соціальних факторів стимулювання праці, створення позитивної атмосфери у колективі, мінімізації конфліктних ситуацій у робочому процесі, а також створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;
- підвищення якості трудових ресурсів шляхом навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу, а також залучення нових висококваліфікованих спеціалістів, забезпечення стабільності складу колективу;
- покращення показників організаційної та управлінської діяльності, а саме використання постійної системи планування, підвищення ефективності оперативного планування, підвищення професійного рівня керівників та спеціалістів, раціональності оргструктури, забезпечення необхідної інформаційної бази, технологій управління та інше.

Висновки. Для реалізації загальної концепції стратегії управління персоналом необхідне розроблення комплексу заходів щодо визначення та розвитку стратегічного потенціалу підприємства. Причому цей комплекс заходів повинен містити: пропозиції щодо вдосконалення критеріїв і методів добору й розстановки кадрів; методики вдосконалення атестації кадрів, роботи з резервом на висунання, підвищення кваліфікації кадрів; пропозиції щодо структури заробітної плати і видів пільг з метою залучення, найму та закріплення працівника на підприємстві; методику оцінювання трудової діяльності працівників; рекомендації щодо вдосконалення організації й поліпшення умов праці (задоволення працівника своєю роботою, розширення обсягу і збагачення змісту праці, різноманітні комбінації грошових винагород, додаткових пільг та моральних стимулів); рекомендації щодо вдосконалення соціально-психологічного клімату в колективі; методи переміщення співробітників на посади з більшою або меншою відповідальністю, розвиток їхнього

професійного досвіду шляхом переміщення на вищі посади та складніші ділянки роботи.

Література

1. Блонська В.І. Матеріальне стимулювання праці персоналу як основний елемент мотивації праці / В.І. Блонська, Р.З. Розумійко // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2006. – Вип. 16.7. – С. 222-225.
2. Богдан Ю.М. Аналіз використання кадрового потенціалу підприємства / Ю.М. Богдан // Економічний вісник Донбасу : наук. журнал. – 2011. – № 1 (23). – С. 181-185.
3. Бортник В.А. Формування та ефективне використання кадрового потенціалу сільсько-господарських підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами / В.А. Бортник. – К. : Вид-во Ін-ту аграрної економіки, 2010. – 19 с.
4. Безсмертна В.В. Стратегічне управління персоналом підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами / В.В. Безсмертна – Луганськ, 2008. – 18 с.
5. Гармидер Л.Д. Содержание понятия кадрового потенциала предприятия в динамических условиях современной экономики / Л.Д. Гармидер // Бюллетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму : зб. наук. праць. – 2011. – № 1 (4). – С. 93-99.
6. Гнибіденко О.О. Соціально-економічний механізм ефективного використання та розвитку трудового потенціалу промисловості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 / О.О. Гнибіденко. – К., 2008. – 24 с.
7. Набока Р.М. Управління трудовим потенціалом на підприємствах легкої промисловості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами / В.А. Бортник. – К. : Вид-во КНУТД, 2010. – 21 с.
8. Фомініх Т.О. Аналіз компонентної структури трудового потенціалу регіону / Т.О. Фомініх // Економічний вісник Донбасу : наук. журнал. – 2011. – № 2(24). – С. 58-62.

Блонская В.И., Лега О.М. Средства повышения эффективности использования трудового потенциала

Определены роль и место стратегического управления персоналом в формировании стратегии развития трудового потенциала предприятия. Охарактеризована структура социально-экономического развития трудового потенциала. Выделены основные средства повышения эффективности использования трудового потенциала предприятия.

Ключевые слова: трудовой потенциал, управление персоналом, эффективность использования трудового потенциала, развитие трудового потенциала.

Blonska V.I., Lega O.M. Means of improving the efficiency of labour potential

The role and place of strategic human resource management strategy in the development of labour potential of the enterprise. Characterizes the structure of socio-economic development of labour potential. The basic means of improving the efficiency of labour potential of the enterprise.

Keywords: labour potential, management, efficiency of the use of labour potential, development of labour potential, a personnel.

УДК 336.012.23:658.14

Мол. наук. співроб. О.А. Богуцька – Інститут економіки промисловості НАН України, м. Донецьк

АКТИВІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ФІНАНСОВИХ ПОСЕРЕДНИКІВ У НАПРЯМКУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАПІТАЛІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ: ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД

Запропоновано вирішення наукової проблеми активізації діяльності фінансових посередників та забезпечення на цій основі капіталізації підприємств реального сектору економіки. Визначено вплив фінансових посередників на капіталізацію під-