

article/editorial_1/read/8651/Brazylija_z_vidstalosti_u_svitovi_lidery_Chomu_prezydentu_Lu-li_proshhajut_korupciju? a_srt=1&a_offset=770.

4. Інформаційне агентство Bloomberg. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.bloomberg.com/>.

5. Кириченко В. Бразилія: досвід економічних реформ на перехідному етапі / В. Кириченко, В. Матвієнко // Спостерігач. – 1996. – № 22. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.ucipr.kiev.ua/modules.php? op=modload&name=News&file=article&sid=1112>.

6. Приходько О. Бразильська економіка: из куколки в бабочку / О. Приходько // Зеркало недели. – 2007. – № 27. – С. 11.

7. Солонінко К.С. Економіка Латинської Америки / К.С. Солонінко / Міжнародна економіка : навч. посібн. – К. : Вид-во "Кондор". – 2008. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.ebk.net.ua/Book/economics/soloninko_me/part3/302.htm.

8. Теперман В.А. Резервная супердержава / В.А. Теперман // Вокруг света. – 2009. – № 5 (2824). [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.vokrugsveta.ru/vs/article/6689/>.

9. Центральний банк Бразилії. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.bcb.gov.br/? english>.

10. Шевчук В. Бразилія: радикальні економічні реформи та їх опоненти / В. Шевчук / Економічні реформи у Латинській Америці: від фінансової стабілізації до стійкого економічного зростання : монографія. – Л. : Вид-во "Каменярь". – 1999. – С. 280-308.

11. Шевчук В.О. Небезпека політичного циклу в економічній політиці / В.О. Шевчук // Дзеркало тижня. – 2004. – № 43 (518). [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.dt.ua/2000/2250/48135/>.

12. International Financial Statistics. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2008/02/weodata/weose1gr.aspx>.

Притула О.О., Чех М.М. Причины успешного решения проблемы внешнего долга в Бразилии (2002-2004 гг.)

Приведены причины, которые привели к быстрой аккумуляции внешнего долга в Бразилии в 1990-тые годы, раскрыт вопрос относительно ожидания дефолта в Бразилии, поданы динамика и структура внешнего долга и дефицита бюджета в Бразилии. Кроме того, проанализирована внутренняя и внешняя политика администрации президента Лулы да Сильвы, реформы, которые помогли выйти стране из долгового кризиса. На основе эмпирического анализа исследована действенность инструментов решения проблемы внешней задолженности.

Ключевые слова: Лула да Сильва, внешний долг, дефицит бюджета, дефолт.

Prytula O.O. Tchech M.M. Reasons of successful solution the external debt problem in Brazil (2002-2004)

The article deals with the reasons that resulted the rapid accumulation of external debt in Brazil in 1990th. The question concerning expectations of default in Brazil are exposed, dynamics and structure of external debt and deficit of budget in Brazil are given. Moreover the domestic and external policy of president Lula da Silva administration is analyzed, reforms, which helped to go out a country from a crisis of debts are given. Instruments efficiency of solution the external debt problem is examined on the basis of empiric analysis.

Keywords: Lula da Silva, external debt, budget deficit, default.

УДК 65.012

Доц. О.Р. Сватюк, канд. екон. наук;
магістр М.О. Скубляна – Львівський ДУВС

ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Актуальність дослідження зумовлена потребами розвитку соціальної структури управління персоналом. На сьогодні підприємствам варто звертати значну увагу на потенціал працівників, адже це особливий фактор економічного зростання підприємства.

Ключові слова: кадровий потенціал, соціальний розвиток, управління персоналом.

Вступ. Формування і розвиток соціальних структур суспільства потребує кваліфікованого трудового потенціалу, що є неможливим без створення науково-обґрунтованої кадрової політики та ефективної системи управління. Особливої уваги в управлінні вимагають трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування нових ідей, його освітньо-кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблем, пов'язаних з управлінням соціальним розвитком, відображено в працях: В.А. Савченка, Л.В. Балабалової, Е.К. Воробйової, О.В. Крушельницької, Ф.І. Хміля та ін.

Метою дослідження є обґрунтування понять та складових соціального розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальна структура підприємства є важливою характеристикою його розвитку і становить співвідношення різних соціальних груп і верств у трудовому колективі [4]. Існують різні підходи щодо поняття соціальний розвиток". В.А. Савченко визначив, що соціальний розвиток персоналу – цілеспрямований процес удосконалення соціальної структури: професійно-кваліфікаційної структури і професійно-кваліфікаційного складу працівників, задоволення потреби менш соціально захищених груп працівників організації в їх професійному розвитку [4, с. 306].

Інші автори [1, 2] виділяють соціальне управління персоналом через здійснення таких видів діяльності: організація громадського харчування; управління соціальними конфліктами і стресами; забезпечення охорони здоров'я та відпочинку; розвиток культури і фізичного виховання; управління житловим забезпеченням, забезпеченнями дитячими закладами, організації соціального страхування. Узагальнюючи різні підходи, ми дотримуємося точки зору, що соціальний розвиток – це процес забезпечення працівників соціальними гарантіями праці, можливостями самореалізації людини в її психолого-побутових умовах, постійного мотивування до підвищення продуктивності праці.

Узагальнюючи різні підходи, сформулюємо, що соціальний розвиток структури управління персоналом – це процес забезпечення працівників соціальними гарантіями праці, можливостями самореалізації людини в її психолого-побутових умовах, постійної вмотивованості до підвищення продуктивності праці.

Складові соціального розвитку персоналу законодавчо закріплені в КЗпП у таких розділах: "Оплата праці", "Охорона праці", "Праця жінок", "Праця молоді", "Загальнообов'язкове соціальне страхування та пенсійне забезпечення", "Робочий час", "Час відпочинку", "Нормування праці" тощо. Загальна чисельність персоналу СП "Олнова" на 01.01.2010 р. налічує 208 осіб, частка апарату управління – 7,1 %, спеціалістів – 14,9 %, основних робітників – 61,5 %, допоміжних – 16,5 % від загальної кількості. За період 2008-2010 рр. структура персоналу зазнала змін.

У 2009 р. кількість інженерно-технічного персоналу знизилась на одну особу, а в 2010 р. збільшилось на дві особи. Своєю чергою, в 2009 р., порівняно з 2008 р., відбулось зменшення допоміжних працівників.

Табл. Кількісний склад за категоріями персоналу СП "Олнова"

Категорія	2008 р.		2009 р.		2010 р.		2010 р. проти 2009 р., (+, -)
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	
Працівники апарату управління	15	7,1	15	7,1	15	7,1	0
Спеціалісти	30	14,2	31	15	31	14,9	0
Робітники, з них: – основні – допоміжні	130	61,6	126	61,3	128	61,5	2
	36	17	34	16,6	34	16,5	0
Чисельність штатних працівників, з них: – жінки – чоловіки	19	9	18	9	19	10	1
	192	91	188	91	189	90	1
Всього	211		206		208		2

Коефіцієнт плинності кадрів у 2010 р. становив 2 %, а в 2009 р. зменшився до 9 %. На підприємстві СП "Олнова" надмірний рух працівників. Коефіцієнт стабільності кадрів зріс у 2010 р. на 0,04.

Для підприємства важливим є проведення системи перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, що є проблемою у разі зіткнення керівництва з інноваційними технологіями та використання нового обладнання. Для ефективного управління потрібно, щоб працівники ефективно розвивалися протягом всієї кар'єри на підприємстві. Підвищення професійного рівня кадрів сприяє підвищенню якості та продуктивності праці, що своєю чергою, підвищує конкурентоспроможність підприємства. Поряд з плануванням чисельності працівників СП "Олнова" складаються також плани перепідготовки кадрів і підвищення кваліфікації. СП "Олнова" приділяє багато уваги навчанню працівників. Підприємство проводить обмін персоналом з "НАМ-MEL"(Німеччина) для набуття іноземного досвіду.

Істотним соціальним розвитком персоналу є забезпечення відповідними засобами праці, які будуть морально та фізично "сильними" для забезпечення повної віддачі, тому потрібно створити необхідні умови і надати засоби праці. Підприємство покращує умови праці для робітників, наприклад за 2009-2010 рр. цехи обладнують кондиціонерами, але іноді умови і робочі місця не повністю відповідають бажаним технічним вимогам, що є вадою. Електрозварювальники та слюсарі забезпечені індивідуальними засобами захисту, кожен має свій комплект.

Для рівномірного розподілу навантаження протягом робочого часу на основних працівників, правління СП "Олнова" встановило новий графік роботи у три зміни, що дало змогу позитивно вплинути на продуктивність праці та приріст виготовлення продукції. Керівництво СП встановило відповідні обідні перерви та коефіцієнти доплат за нічні зміни для усіх працівників, яким виплачують премії за підсумками їх роботи, застосовуються не тільки матеріальна мотивація, але й моральна (на святкових вечорах кращим робітникам вручають похвальні листи).

СП "Олнова" потрібно приділити більшу увагу самореалізації працівників, самоконтролю та самовдосконаленню як індивіда загалом. Створити такий позитивний соціальний розвиток трудового колективу, щоб мотивація робітника переважала над обов'язком.

Для соціального розвитку важливим є забезпечення працівників житловими, побутовими умовами, культурними заходами, що дасть змогу згуртувати існуючий персонал, буде бажання постійно підвищувати кваліфікацію, бути обізнаним у справах підприємства, що приведе до економії часу та моральної підтримки працівників. Узагальнюючи викладене, доцільно виокремити три елементи внутрішньої структури розвитку колективу та чинники від яких вони залежать: 1) розвиток оплати праці, 2) розвиток соціальної сфери, 3) розвиток працівників.



Рис. Основні елементи структури розвитку працівників та їхні складові

Висновки. Отже, розвиток соціальної сфери має різнобічний, багатоаспектний характер, який спрямований на задоволення максимальної можливості кількості потреб переважно працівників управління. Але кожен працівник має свої індивідуальні характеристики, котрий має свої цілі, які можуть не збігатися із загальними, колективними. Тому працівник не може користуватися всіма об'єктами соціальної інфраструктури.

Працівник повинен мати кошти для свого власного розвитку, для задоволення своїх потреб, які є справедливою компенсацією за працю. Індивід може не брати участі у всіх суспільних відносинах, тобто він з певних міркувань (переконання, соціальний статус, величина зарплати) може бути не залучений в окремі види відносин.

Соціальний розвиток є важливою складовою управління підприємством. Соціальному розвитку працівників потрібно приділяти багато уваги з боку керівництва, необхідно заохочувати керівників до реалізації своїх соціальних програм державними гарантіями, пільговим оподаткуванням, керівництву підприємства необхідно зрозуміти, що задоволений та успішний персонал – це успішне і багате підприємство загалом. Потрібно зрозуміти, що капітальні вкладення в людину є такими ж прибутковими, як інвестиції у будь-який інший фактор виробництва, а в інноваційній сфері навіть в кілька разів більше.

Література

1. Балабалова Л.В. Управление персоналом на основе маркетинга : монография / Л.В. Балабалова, Е.К. Воробьёва. – Донецьк : Східний вид. дім, 2004. – 200 с.
2. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навч. посібн. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Вид-во "Кондор", 2005. – 296 с.
3. Кодекс України про працю. – К. : Вид-во "Веле"с, 2005. – 96 с.
4. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу : навч. посібн. / В.А. Савченко. – К. : Вид-во КНЕУ, 2002. – 351 с.
5. Хміль Ф.І. Управління персоналом / Ф.І. Хміль. – К. : Вид-во "Академвидав". – 2006. – 488 с.

Сватюк О.Р., Скубляна М.О. Исследование развития социальной структуры управления персоналом

Актуальность исследования обусловлена потребностями развития социальной структуры управления персоналом. На сегодня предприятиям следует обращать большое внимание на потенциал работников, ведь это особенный фактор экономического роста предприятия.

Ключевые слова: кадровый потенциал, социальное развитие, управление персоналом.

Svatyuk O.R., Skublyana M.O. Research of development of social structure of management personnel

Actuality of material conditioned the necessities of development of social structure of management a personnel. For today it follows to turn large attention enterprises on potential of workers, in fact it is the special factor of the economy growing of enterprise.

Keywords: skilled potential, social development, management a personnel.

УДК 330.341.1 Доц. В.Б. Смолінський, канд. екон. наук – Львівський НАУ

ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АГРАРНІЙ СФЕРІ ЕКОНОМІКИ

Проаналізовано роль і значення інновацій та їх державного регулювання в аграрній сфері. Запропоновано шляхи, які зумовлюють розвиток інноваційних процесів у сільському господарстві. Встановлено, всі учасники інноваційного процесу мають бути зацікавлені у поєднанні їхніх інтересів і зусиль у створенні і застосуванні нових знань і технологій з метою виходу на внутрішній і зовнішні ринки з високотехнологічною продукцією. У реалізації зазначеної взаємодії і створенні таким чином економіки, заснованої на знаннях, роль державної влади є стрижневою.

Ключові слова: інновації, державне регулювання, аграрне виробництво, сільськогосподарські підприємства.

Вступ. Сучасний етап розвитку національної економіки спонукає до підвищення ефективності виробничої структури, розвитку внутрішнього ринку та експортоорієнтованої діяльності, що має відбуватися у напрямі інформаційно-інноваційної конкурентоспроможності виробників аграрної сфери. Інновації забезпечують розширення пропозиції виробленої продукції на аграрному ринку, зростання якості продуктів і послуг підприємств, досягнення високої продуктивності, реалізації стратегічних планів фірм та сприяють підвищенню кваліфікаційного рівня кадрів. Однією з основних причин гальмування процесу формування й реалізації інноваційної моделі економічного розвитку в Україні є нерозвиненість системного функціонування наукової та інноваційної сфери на регіональному рівні. У сучасних умовах, за зростання