

Maslennikov A.Yu., Voronytch E.M. Methodological approaches to a substantiation of volume and structure of retail goods turnover for the planned period

In article features of a substantiation of volume of retail goods turnover of the enterprise for the planned period in modern conditions by various methods (program-target, economic-statistical, labour, standard) are considered

Keywords: the goods turnover plan, necessary volume of goods turnover, possible volume of goods turnover, a program -target method of planning, a labour method of planning, a break-even point, a point of the minimum profitability.

УДК 331.101.5 (477)

*Доц. О.Ю. Масленніков, канд. екон. наук;
магістрант М.І. Фльорко – Львівська КА*

**ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА,
ЙОГО ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ**

Розглянуто особливості формування і оцінювання трудового потенціалу підприємства та зарубіжний досвід його раціонального використання.

Ключові слова: трудовий потенціал, мотивація, стимули до праці, фактори.

У системі виробництва та економічних відносин центральне місце посідає людина. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організовує його, виробляє товари й надає послуги для свого життя та розвитку. Тому ефективність економіки будь-якого суспільства насамперед визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх використання у виробництві, адже основною продуктивною силою є люди, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності.

У ринкових умовах функціонування трудовий потенціал підприємств визнають одним із головних ресурсів економіки, від ефективного використання якого на мікрорівні залежить ефективність застосування активів підприємства, на макrorівні – економічний розвиток держави.

В умовах прискореного розвитку науки, техніки і технологій, глобалізації економічних процесів, доступності капіталу, широкого асортименту засобів і предметів праці конкурентні переваги підприємств формуються внаслідок ефективного використання професійних, творчих, комунікаційних та інших здібностей працівників, адже швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, розробляти і впроваджувати інноваційні проекти у всі сфери діяльності підприємства, ефективно управляти його виробничим потенціалом можна лише за наявності всебічно освічених, висококваліфікованих і мобільних працівників.

Проблеми, що стосуються розвитку, відтворення та ефективного використання трудового потенціалу, розглянуто в працях вітчизняних і зарубіжних учених, таких як: С.Ф. Покропивний, Т.О. Примак, П.С. Шваб, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Є.П. Качан, А.М. Колот, Л. Едвінсон, М. Мелоун, К. Свейбі, Т. Стюарт та ін. Але, незважаючи на велику кількість наукових досліджень з цієї проблематики, невирішеними залишаються питання моделі управління трудовим потенціалом підприємства, методики оцінки ефектив-

ності його використання, тому на сьогодні немає однозначного трактування категорії "трудоий потенціал".

Метою роботи є дослідження трудового потенціалу як інструменту підвищення конкурентоспроможності підприємства, а також оцінка та засоби підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

Актуальність вивчення проблеми управління трудовим потенціалом зумовлена об'єктивними і суб'єктивними причинами, пов'язаними з тим, що в сучасних умовах роль людини у виробництві істотно змінюється що, своєю чергою, зумовлено такими чинниками: зміни у змісті праці, які обумовлюються впровадженням інновацій, підвищення значущості самоконтролю та самодисципліни, зростання освітнього та культурного рівня працівника, зміна пріоритетів у системі цінностей персоналу. Людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом. Вкладення в людські ресурси стають довготерміновим фактором конкурентоспроможності підприємства.

Трудові ресурси – це економічно активна, працездатна частина населення регіону, яка володіє фізичними і культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства.

В офіційних державних та урядових документах, спеціальній і науковій літературі вживають також термін "трудоий потенціал". Словом "потенціал" позначають засоби, запаси, джерела, які можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в конкретних обставинах. Стосовно людських ресурсів, **трудоий потенціал** – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Трудоий потенціал – це існуючі сьогодні та потенційні трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства. Сюди входять можливості та вміння працівників, які на сьогодні можуть не використовуватися на фірмі, але в перспективі можуть бути залучені для справи.

Традиційно використовують чотири типи одиниць виміру розміру трудового потенціалу підприємства – часові, натуральні, вартісні та умовні. Часові одиниці виміру базуються на використанні часових проміжків для характеристики рівня трудового потенціалу працівника чи підприємства. Часова оцінка трудового потенціалу працівника може свідчити, скільки часу йому потрібно на виконання звичайних професійних обов'язків (функцій) та вирішення екстраординарних завдань у рамках конкретної організації, виходячи з наявних умов. Натуральні одиниці виміру (кількість виробів, обсяг виконаних робіт, чисельність обслугованих клієнтів тощо) визначають трудовий потенціал на основі кількості генерованих і передбачуваних матеріальних економічних благ. Вартісний вимір трудового потенціалу дає змогу інтегрувати на цій основі всі фінансові витрати та результати від діяльності підприємства (організації), але разом з цим передбачає врахування спектра обмежень. Умовні одиниці виміру трудового потенціалу по своїй суті відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають розмір трудового потенціалу. До них відносять різноманітні синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки тощо.

Трудовий потенціал розрізняють за такими критеріями: потенціал окремої людини, підприємства, суспільства та території. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін.

Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за різними віковими групами залежно від різних причин, розміром і часткою витрат на охорону здоров'я. Творчий потенціал і активність проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів міжнародних премій та ін. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання у розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо.

Освіта є найкращим розміщенням капіталу для особи, сім'ї, підприємства і суспільства та одним із головних чинників якості трудового потенціалу. Установлено, що приріст рівня освіти на один клас середньої школи забезпечує в середньому зростання раціоналізаторських пропозицій на 6 % і скорочує терміни освоєння робітниками нових операцій.

Основними факторами, що зумовлюють зміни трудового потенціалу, є природний приріст населення, зміцнення фізичного стану і здоров'я, підвищення інтелектуально-культурного рівня населення. Перелічені фактори, які впливають на стан трудового потенціалу, можуть бути об'єктивними та суб'єктивними. До об'єктивних факторів належать: демографічна ситуація, яка впливає і на кількісні, і на якісні характеристики ресурсів праці (демографічна підсистема) та природні умови (посухи, повені, несприятливі погодні умови тощо), котрі спричиняють непродуктивну працю і незадовільно позначаються на використанні трудових ресурсів.

До суб'єктивних факторів належать соціально-економічний розвиток суспільства (професійно-кваліфікаційна і соціально-культурна підсистеми) та непрофесійне в ряді випадків управління трудовим потенціалом. Так, недоліки, допущені в ході системної перебудови усього суспільства та його національної економіки в період переходу від планової централізованої до ринкової економіки, призвели до безпрецедентного спаду виробництва, втрати багатьох соціальних гарантій, значних втрат наукового потенціалу, зниження культурного рівня. Це найбільшійше позначилося на трудовому потенціалі суспільства і на кожному з його компонентів. Розглянемо вплив перелічених чинників на основні компоненти трудового потенціалу.

Відповідною силою, здатною створити конкурентоспроможну, соціально зорієнтовану ринкову економічну систему, є працездатне населення, що має активну трудову позицію. Забезпечити зростання виробництва конкурентоспроможної продукції можливо на основі ефективного використання трудового потенціалу, який у широкому розумінні є сукупністю, елементами якої є працездатне населення, що характеризується кількісними та якісними показниками. Кількісна характеристика трудового потенціалу визначається:

- демографічними чинниками (приростом населення, міграційною рухливістю та ін.);

- потребами суспільного виробництва у робочій силі;
- можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях.

Якісна характеристика трудового потенціалу має умовний характер і може визначатися за допомогою:

- показників демографічного розвитку;
- медико-біологічних і психофізичних характеристик;
- професійно-кваліфікаційних даних;
- соціальних можливостей.

Ефективність використання кадрового потенціалу необхідно розглядати в таких двох аспектах:

- по-перше, як ефективність роботи безпосередньо персоналу підприємства;
- по-друге, з позицій ефективності управління формуванням і реалізацією кадрового потенціалу.

Можна виділити такі основні системи критеріальних показників ефективності:

1. Система, заснована на формах і методах роботи з персоналом, яка охоплює показники: плинність кадрів, рівень кваліфікації персоналу, рівень трудової дисципліни, професійно-кваліфікаційна структура, співвідношення виробничого й адміністративно-управлінського персоналу, соціальна структура персоналу, рівномірність його завантаження, витрати на одного працівника, витрати на управління, соціально-психологічний клімат у колективі, привабливість праці.
2. 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 і ін.;
3. Система, заснована на результативності, якості та складності трудової діяльності, яка охоплює показники: продуктивність праці, темпи зростання продуктивності та заробітної плати, частка фонду оплати праці в собівартості продукції, втрати робочого часу, відсоток браку, фондооснащеність праці, трудомісткість продукції, коефіцієнти складності праці, чисельність персоналу.

Отже, в сучасних умовах господарювання ефективно функціонування підприємства, підвищення конкурентоспроможності продукції та економіки визначається безліччю чинників, з-поміж яких важливе місце посідає трудовий потенціал (як сукупність перелічених переваг). Тому працедавці повинні задуматись про підвищення ефективності виробництва. Підвищення ефективності виробництва може бути досягнуто внаслідок підвищення рівня складових частин потенціалу підприємства, зокрема трудового потенціалу. Для наявності трудових ресурсів, професійно-кваліфікаційний рівень яких відповідає сучасним вимогам, потрібна умова випуску конкурентоспроможної продукції а також надання якісних послуг. Значну увагу підприємці повинні спрямувати на формування якісного складу персоналу підприємства, його стабілізацію та розвиток, ефективну мотивацію і формування у працівників зацікавленості в результатах праці та корпоративної свідомості.

Література

1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібн. / Н.С. Краснокутська. – К. : Центр навч. літ-ри, 2005. – 352 с.
2. Антончук К.Д. До питання впливу труд. Мотивації на економічний розвиток держави / К.Д. Антончук // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 8. – С. 31-35.
3. Рудий В.І. Стратегія вдосконалення кадрової політики підприємства / В.І. Рудий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 9. – С. 234-239.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник. – К. : Вид-во Київського НЕУ, 2002. – 337 с.

Масленников О.Ю., Флерко М.И. Трудовой потенциал предприятия, его формирование и оценка

Рассмотрены особенности формирования и оценивания трудового потенциала предприятия и зарубежный опыт его рационального использования.

Ключевые слова: трудовой потенциал, мотивация, стимулы к труду, факторы.

Maslennikov A.Yu., Florko M.I. Labour potential of enterprise, his forming and evaluation

In the article it is examined the features of forming and estimating the labour potential of the enterprise and foreign experience of his rational uses.

Keywords: labour potential, motivation, work stimuluses, factors.

УДК 658.114.5(477)

Аспір. С.М. Мацера – Львівська КА

КОРПОРАТИВНІ ОБЛІГАЦІЇ ЯК ДЖЕРЕЛО ФОРМУВАННЯ КАПІТАЛУ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА

Висвітлено актуальні питання, пов'язані з емісією та обігом корпоративних облігацій, що використовуються як інструмент залучення й інвестування вільних фінансових ресурсів. Визначено основні тенденції та проблеми розвитку ринку корпоративних облігацій в Україні й запропоновано комплекс заходів щодо їх усунення.

Ключові слова: корпоративні облігації, ринок корпоративних облігацій, емісія корпоративних облігацій, емітенти корпоративних облігацій, переваги та недоліки корпоративних облігацій.

Постановка проблеми. На сучасному етапі Україна, як і інші країни пострадянського простору, відчуває посилений вплив великого бізнесу, успішне функціонування якого потребує високої концентрації грошових ресурсів. Формування фінансового капіталу корпорації залежить від використання усіх можливих джерел, важливе місце з-поміж яких належить корпоративним облігаціям. В останні роки випуск корпоративних облігацій набуває дедалі більшого поширення, що дає змогу емітентам отримати нові альтернативні джерела фінансування. Надаючи емітентам великі можливості щодо залучення коштів для забезпечення розвитку господарської діяльності, корпоративні облігації стали ефективним інструментом інвестиційної політики підприємств.

Питання залучення фінансових ресурсів через механізми емісії облігацій набуває особливої актуальності в умовах світової фінансової кризи, адже, як свідчить досвід розвинених країн, у період фінансових криз (1998-1999 рр., події на світовому фінансовому ринку у 2008 р.) на тлі істотного скорочення ринків акцій, облігації продовжують ефективно виконувати роль джерела фінансових ресурсів для емітентів.