

Література

1. Анисимова О.Н. Управление развитием интеллектуального потенциала в процессе адаптации промышленных предприятий к мировому рынку / О.Н. Анисимова // Проблемы экономики : зб. наук. праць. – 2012. – № 1. – С. 59-64.
2. Каплан Р. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты : пер. с англ. / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон. – М. : Изд-во "Олимп-Бизнес", 2005. – 512 с.
3. Кендюхов О.В. Эффективное управление интеллектуальным капиталом : монография / О.В. Кендюхов / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2008. – 363 с.
4. Михайлова О.Г. Концептуальні положення управління потенціалом інтелектуального капіталу авіабудівних підприємств / О.Г. Михайлова // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури : зб. наук. праць. – 2013. – Вип. 37. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://jml.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/view/324/313>.
5. Найда А.М. Повышение эффективности системы управления интеллектуальным потенциалом человеческих ресурсов / А.М. Найда // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури : зб. наук. праць. – 2013. – № 11. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.teoriapracitica.ru/rus/files/arhiv_zhumala/2013/11/ekonomika/nayda.pdf
6. Петренко Д.В. Интеллектуальный потенциал как резерв повышения эффективности деятельности предприятия / Д.В. Петренко // Экономика и управление : сб. науч. тр. – 2012. – № 2. – С. 123-127.
7. Al-Ali N. Comprehensive intellectual capital management: Step-by-Step / N. Al-Ali // John Wiley & Sons, 2003. – 312 p.
8. Jackson S. Managing knowledge for sustained competitive advantage: designing strategies for effective human resource management / S.E. Jackson, M.A. Hitt, A.S. DeNisi, editors // JOSSEY-BASS, A Wiley Imprint, 2003. – 452 p.

Бойко Т.Л. Повышение эффективности управления интеллектуальным потенциалом предприятия

Рассмотрены ключевые аспекты повышения эффективности управления интеллектуальным потенциалом предприятий по видам интеллектуальных ресурсов. В контексте исследования построена схема взаимодействия основных элементов механизма усовершенствования менеджмента интеллектуального потенциала человеческих ресурсов – стимулирования творческого труда (признание, система вознаграждения, внутренние мотивы) и управления знаниями (приобретение, использование, распространение). Охарактеризована взаимосвязь менеджмента интеллектуального потенциала организационных ресурсов и существующего управленческого функционала предприятия. Адаптировано применение клиентской составляющей стратегии предприятия (Д. Нортон и Р. Каплан) в контексте проблематики интеллектуального потенциала ресурсов отношений.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, эффективность, человеческие ресурсы, организационные ресурсы, ресурсы отношений, механизм усовершенствования.

Boiko T.L. The Increasing Efficiency of Company's Intellectual Potential Management

The key aspects of the increasing efficiency of companies' intellectual potential management are studied according to resources types. Within the research framework the interaction scheme of the main elements of human resources intellectual potential is designed. The two main elements include creative labour (recognition, awards system, inner incentives) and knowledge management (acquisition, usage, sharing). The connection between the intellectual potential management of the organizational resources and current managerial system is characterized. The application of the client perspective of the company's strategy (D. Norton and R. Kaplan) is adapted to the intellectual potential management of the relation resources.

Key words: intellectual potential, efficiency, human resources, organizational resources, relation resources, improvement mechanism.

УДК 331.461

Доц. М.В. Бужанська, канд. хім. наук – Львівська КА

МЕТОДИКА РОЗРАХУНКУ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ПРАЦЕОХОРОННИХ ЗАХОДІВ У ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ КОМПЛЕКСІ

Проблема управління охороною праці є центральною темою для багатьох підприємств. Роль системи управління охороною праці та технікою безпеки на підприємстві важлива, оскільки лише за високого рівня безпеки праці можна забезпечити ефективне виконання завдань, що постають перед підприємством, і досягнути найкращих економічних результатів. Запропоновано сучасні методики розрахунку соціальної ефективності функціонування системи управління охороною праці. Методи розрахунку дають змогу розробити і впровадити соціальні нормативи, визначити економічний механізм управління у сфері охорони праці та впровадити в практику сучасні наукові досягнення. Наведено корисну методичну допомогу суб'єктам господарювання в організації оцінки ефективності функціонування системи управління охороною праці на підприємстві.

Ключові слова: система управління охороною праці у готельно-ресторанному комплексі, техніка безпеки у готельно-ресторанному комплексі, ефективність функціонування системи управління охороною праці.

Постановка проблеми. В Україні СУОП на підприємстві повинна відповідати вимогам ст. 13 Закону України "Про охорону праці". За умови адаптації до міжнародних стандартів, СУОП повинна дотримуватись рекомендацій щодо побудови систем управління відповідно до міжнародного стандарту серії OHSAS 18001-99 [1] або МОП-СУОП 2001 (ILO-OSH 2001) [2], дотримуючись чинного законодавства. Особливості організації охорони праці на підприємстві відіграють важливу роль. Простої та зниження ефективності праці, спричинені аваріями, нещасними випадками на виробництві, професійними захворюваннями, не тільки уповільнюють виробничі процеси, але й стають причиною високих додаткових витрат для підприємства. Крім цього, ці явища значною мірою негативно впливають на безпеку виробництва, якість продукції та ставлення до роботи працівників.

Актуальність теми. Виявлено багато важливих факторів: взаємна соціальна та економічна відповідальність бізнесу і працівників у процесі забезпечення безпечних умов праці; підвищення ролі соціального партнерства у створенні здорового психологічного клімату на підприємстві та максимізації добробуту як окремого працівника, так й організації загалом; стимулювання інтеграції управління охороною праці в єдину систему загального управління організацією виробництва; зменшення прямих і непрямих витрат бізнесу. Однак, відповідно до статистичних даних ФСС, виявлено чітку тенденцію: за умови значного зниження рівня промисловості відбувається значне зростання кількості НВ та професійних захворювань.

За 2013 р. до робочих органів виконавчої дирекції Фонду надійшло 11222 повідомлення про нещасні випадки на виробництві, в яких зазнало ушкоджень 11503 особи, в т.ч. 1598 – із летальним наслідком [1]. У 2013 р. робочими органами виконавчої дирекції Фонду зареєстровано 9221 (з них 528 – летальні) потерпілих від нещасних випадків на виробництві, на яких складено акти за

формою Н-1. Протягом 2013 р. до робочих органів виконавчої дирекції Фонду надійшло 5974 повідомлення про професійні захворювання. За результатами розслідування професійних захворювань складено 5861 акт розслідування причин виникнення хронічних професійних захворювань (акт П-4).

З введенням системи управління охороною праці (СУОП) кількість недовіків і пов'язаних з ними порушень правил безпечного виконання робіт, а також ризик виникнення аварійних ситуацій можуть бути істотно скорочені. Фактично, стан виробничого травматизму свідчить про ефективність функціонування системи управління ОП.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Проблемні питання із забезпечення безпеки в готельно-ресторанному комплексі розглянули багато науковців, які досліджують цю тематику. Огляд таких актуальних завдань, як: роль держави у правовому забезпеченні функціонування об'єктів готельно-ресторанного комплексу, питання профілактики травматизму, розроблення, впровадження та вдосконалення системи управління охороною праці на підприємствах, представлено в наукових публікаціях Г.Г. Гогіташвілі [2], Г.Г. Лесенка, Х.Й. Роглева, А.Д. Романова, В.М. Козинець, В.Г. Банько.

Сьогодні на перший план висуває проблеми охорони праці та безпеки життєдіяльності, а зокрема питання ефективності функціонування системи управління охороною праці. Для запобігання формальному підходу до ефективності розроблення та впровадження СУОП у готельно-ресторанному комплексі, а також для раціонального планування та запровадження заходів із постійного вдосконалення СУОП, її ефективність потрібно оцінювати як на стадії розроблення, так і під час функціонування. Наведений матеріал допоможе керівникам у методичній організації оцінки ефективності функціонування системи управління охороною праці на підприємстві.

Мета дослідження – надання методичної допомоги закладам готельно-ресторанного комплексу в організації оцінки ефективності функціонування системи управління охороною праці на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Особливого значення в ринкових умовах набуває створення ефективної системи управління охороною праці – організаційно-нормативної та фінансово-економічної основи для реалізації державної політики в цій галузі. Відомо, що в радянській системі управління охороною праці пріоритет надавався не організуючим, а контролюючим функціям на всіх рівнях управління. При цьому держава і працедавець виступали в одній особі.

Перехід суспільства до широкого використання ринкових відносин, поява різноманітних форм власності потребують розробки нових методологічних підходів до побудови сучасної моделі управління охороною праці на національному, регіональному і виробничому рівнях, гнучкішої і прийнятної для різних господарських структур і форм власності. Є потреба в подальшому розвитку законодавства про охорону праці, розробці на його основі нових законодавчих актів, які регламентували б різні аспекти цієї багатогранної роботи. Актуальне питання щодо вдосконалення усталеної системи управління ОП, яка сьогодні не спонукає ні працедавців, ні самих працівників вживати заходів щодо змін у своїй повсякденній праці. Сучасні методики оцінювання ефективності заходів

щодо поліпшення умов і охорони праці повинні забезпечувати: можливість розрахунків на всіх рівнях управління охороною праці; урахування інтересів власника підприємства, найманих працівників та держави; можливість порівняння показників між собою та з показниками іншого періоду; максимальну інформативність за умови обмежених даних; незалежність власника підприємства під час вибору критерію ефективності стратегії і тактики працеворонної діяльності на підприємстві; простоту й оперативність розрахунків ефективності; можливість використання показників окремо та в комбінаціях.

З урахуванням наведених положень, досвіду країн з розвинутою ринковою економікою та основних досягнень вітчизняних учених та економістів, які мають практичний досвід роботи, було запропоновано методику визначення соціальної ефективності працеворонних заходів [2].

Оцінювання соціально-економічної ефективності працеворонних заходів здійснюється на підприємствах усіх форм власності. Соціальна, соціально-економічна й економічна ефективність поліпшення умов і охорони праці визначаються на всіх стадіях розроблення і запровадження працеворонних заходів:

- на стадії планування заходів (розрахункова ефективність) з метою обґрунтування оптимального варіанта заходу (при порівнянні варіантів перевага надається тому, який забезпечує найбільший соціальний ефект);
- після впровадження заходів (фактична ефективність) для оцінювання кінцевих результатів роботи.

Наведена нижче методика є основою для розроблення галузевих нормативно-методичних документів із визначення соціально-економічної ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці з урахуванням специфіки підприємств готельно-ресторанного комплексу. Методи розрахунку, що пропонуються, орієнтовані на інформацію, яку мають у своєму розпорядженні підприємства всіх форм власності. Оцінка соціального ефекту від запроваджених або планованих заходів щодо поліпшення умов і охорони праці передбачає використання таких показників:

- зменшення кількості робочих місць ΔK , що не відповідають вимогам нормативних актів щодо безпеки виробництва, розраховано за формулою

$$\Delta K = \frac{K_1 - K_2}{K_3} \times 100\%, \quad (1)$$

де: K_1 , K_2 – кількість робочих місць, що не відповідають вимогам санітарних норм до і після проведення заходів; K_3 – загальна кількість робочих місць;

- зменшення кількості зайнятих осіб ($\Delta \mathcal{U}$), які працюють в умовах, що не відповідають вимогам санітарних норм, визначено за формулою

$$\Delta \mathcal{U} = \frac{\mathcal{U}_1 - \mathcal{U}_2}{\mathcal{U}_3} \times 100\%, \quad (2)$$

де: $\mathcal{U}_1$, $\mathcal{U}_2$ – кількість зайнятих осіб, які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам до і після впровадження заходу; $\mathcal{U}_3$ – річна середньооблікова кількість працівників;

- збільшення кількості машин, механізмів (ΔM) та виробничих приміщень (ΔB), приведених до вимог норм охорони праці, обчислено за формулами:

$$\Delta M = \frac{M_1 - M_2}{M_3} \times 100\%, \quad (3)$$

$$\Delta B = \frac{B_1 - B_2}{B_3} \times 100\%, \quad (4)$$

де: M_1, M_2 – кількість машин і механізмів, що не відповідають нормативним вимогам до і після впровадження заходу, шт.; M_3 – загальна кількість машин і механізмів, шт.; B_1, B_2 – кількість виробничих приміщень, які не відповідають нормативним вимогам до і після впровадження заходу, шт.; B_3 – загальна кількість виробничих приміщень, шт.;

- зменшення коефіцієнта частоти травматизму ΔK_v встановлено за формулою

$$\Delta K_v = \frac{N_1 - N_2}{U_3} \times 1000, \quad (5)$$

де: N_1, N_2 – кількість випадків травматизму відповідно до і після впровадження заходу; U_3 – річна середньооблікова чисельність працівників, осіб;

- зниження коефіцієнта тяжкості травматизму ΔK_m розраховано за формулою

$$\Delta K_m = \frac{D_1}{N_1} - \frac{D_2}{N_2}, \quad (6)$$

де D_1, D_2 – кількість днів непрацездатності через травматизм відповідно до і після впровадження заходу;

- зменшення коефіцієнта частоти професійної захворюваності через незадовільні умови праці визначено за формулою

$$\Delta K_z = \frac{Z_1 - Z_2}{U_3} \times 100, \quad (7)$$

де: Z_1, Z_2 – кількість випадків професійних захворювань відповідно до і після впровадження заходу;

- скорочення коефіцієнта тяжкості захворювання обчислено за формулою

$$\Delta K_4 = \frac{D_{3.1}}{K_{3.1}} - \frac{D_{3.2}}{K_{3.2}}, \quad (8)$$

де: $D_{3.1}, D_{3.2}$ – кількість днів тимчасової непрацездатності через хвороби відповідно до і після впровадження заходу; $K_{3.1}, K_{3.2}$ – кількість випадків захворювання відповідно до і після вживання заходу;

- зменшення кількості випадків виходу на інвалідність (ΔK_i) внаслідок травматизму чи професійної захворюваності встановлено за формулою

$$\Delta K_i = \frac{K_{i.1} - K_{i.2}}{K_3}, \quad (9)$$

де $K_{i.1}, K_{i.2}$ – кількість працівників, які стали інвалідами до і після проведення заходу, осіб;

- скорочення плинності кадрів через незадовільні умови праці розраховано за формулою

$$\Delta K_n = \frac{K_{n.1} - K_{n.2}}{K_3}, \quad (10)$$

де $K_{n.1}, K_{n.2}$ – кількість працівників, які звільнилися за власним бажанням через незадовільні умови праці відповідно до і після вживання заходу, осіб.

Висновки. Наведені в методиці коефіцієнти дають змогу проаналізувати стан охорони праці на підприємстві з метою виявлення причин і факторів незадовільного стану безпеки виробництва, які найбільше впливають на результати діяльності підприємства й на визначення заходів щодо поліпшення умов та охорони праці. Комплексне використання сучасних рекомендацій і методик для розрахунку ефективності заходів, спрямованих на поліпшення умов і охорони праці, у процесі здійснення управлінських функцій, дає змогу підвищити обґрунтованість рішень, що приймаються, врахувати наявні статистичні дані та думки експертів. Методи розрахунку сприяють розробленню і впровадженню соціальних нормативів; визначенню економічного механізму управління у сфері охорони праці; підвищенню рівня науково-технічного забезпечення; впровадженню у практику наукових досягнень.

Література

1. Стандарт OHSAS 18001-99 "Система менеджменту охорони здоров'я та безпеки персоналу. Вимоги".
2. Стандарт МОП-СУОП 2001 (ILO-OSH 2001) "Керівництво із впровадження системи управління охороною праці".
3. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
4. Гогіташвілі Г.Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: навч. посібн. / Г.Г. Гогіташвілі, Є.Т. Карчевські, В.М. Лапін. – К.: Вид-во "Знання", 2007. – 367 с.

Бужанская М.В. Система охраны труда и техника безопасности в гостинично-ресторанном комплексе

Проблема управления охраной труда – ключевая проблема для многих предприятий. Роль охраны труда и техники безопасности очень важна, поскольку только высокий уровень охраны трудовой деятельности способствует эффективному выполнению задач, которые возникают на предприятии, и достижению лучших экономических результатов. Предложены основные способы расчёта социальной эффективности функционирования системы управления охраной труда в гостинично-ресторанном комплексе. Методика позволит разработать и внедрить социальные нормативы, определить экономический механизм управления в области охраны труда и использовать практически новейшие достижения в данной области. Предложена полезная методическая помощь по оценке эффективности функционирования системы управления охраной труда на производстве.

Ключевые слова: система управления охраной труда в гостинично-ресторанном комплексе, техника безопасности в гостинично-ресторанном комплексе, эффективность функционирования системы управления охраной труда.

Buganska M.V. Occupational Safety System and Safety Techniques in the Hotel-Restaurant Complex

The problems of Occupational Health and Safety Management are a central theme for many businesses. This paper considers the systems of Quality, Environmental and Occupational Health and Safety management. It prospectively analyses the advantages and disadvantages of integrating these systems, as opposed to the systems having independent management in a manufacturing company. The article shows the role of occupational safety and safety techniques, since only the high level of occupational safety can secure effective enforcement of the tasks that appear before an enterprise, and achieve the best economic results. The state

of traumatism of the services sphere was analysed. The proposed basic measures of electrical and fire safety aimed at creating the right social position of individuals for their own safety. Methodological assistance is proposed for entrepreneurs to assess the efficiency of Occupational Health and Safety Management System.

Key words: occupational safety management system in the hotel and restaurant complex, safety techniques in the hotel-restaurant complex, Methodological efficiency of Occupational Health and Safety Management System.

УДК 336.1

Аспір. А.Я. Крупка¹ – Тернопільський НЕУ

НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВА

Розглянуто стан та перспективи бюджетного фінансування галузі культури та мистецтва у сучасних умовах. Визначено проблемні аспекти реалізації програмно-цільового методу формування бюджету та запропоновано оптимальні шляхи вирішення задекларованих проблем. Запропоновано критерії якості виконання бюджетних програм у галузі культури і мистецтва. Розроблено нові підходи до фінансового забезпечення закладів культури та мистецтва на основі фінансування за результатами діяльності, проаналізовано систему мотивації персоналу, наявність місії, маркетингових та рекламних планів.

Ключові слова: бюджетне фінансування, програмно-цільовий метод, критерії якості.

Постановка проблеми. Одним із найважливіших завдань державної фінансової політики у сфері культури є динамічний розвиток культурного потенціалу регіонів, що забезпечує підвищення конкурентоспроможності, розвиток творчості, інновацій та соціального добробуту в суспільстві, формування орієнтації особистості та соціальних груп на цінності, що сприяють успішній модернізації суспільства. Галузь культури традиційно розглядається як ефективний інструмент з розширеного відтворення людського потенціалу, який відповідає вимогам інноваційної економіки та громадянського суспільства.

Проте скорочення бюджетних видатків в умовах кризових явищ насамперед позначається на галузі невиробничої сфери, серед яких культура і мистецтво. Саме тому нині проблема ефективності використання грошових коштів у бюджетній сфері є особливо актуальною.

Аналіз останніх публікацій. Висвітленню проблем фінансування бюджетних закладів приділено багато уваги з боку вчених-фінансистів, серед яких: В.П. Кудряшов, В.М. Опарін, Л.Н. Павлов, О.Р. Романенко, Н.С. Танклевська, В.М. Федосов, І.В. Форкун, С.І. Юрій та ін. Проте питання щодо покращення ефективності фінансування галузі культури і мистецтва потребують більш ґрунтовного відображення у науковій літературі, що визначає актуальність цього дослідження.

Метою роботи є дослідження основних проблем у галузі оцінки результативності планування та фінансування видатків бюджетної установи та визначення можливості підвищення результативності бюджетного планування.

Виклад основного матеріалу. Особливої актуальності в умовах обмеженості фінансових ресурсів набуває програмно-цільовий метод бюджетування, що припускає розподіл бюджетних ресурсів відповідно до результатів діяльності учасників бюджетного процесу в рамках жорстких бюджетних обмежень. Певною мірою це означає спробу поширення на державний сектор принципів розподілу ресурсів, оцінки результативності та ефективності витрат, характерної для недержавного комерційного сектору. При цьому якщо в комерційному секторі прибуток є універсальним показником економічної ефективності (периодичності результатів над витратами) і кінцевої результативності (співвідношення цілей і результатів проведених витрат), то під час бюджетного планування визначити результативність бюджетних витрат будь-яким одним показником неможливо.

Запропонувати для кожного виду організацій культури кількісні показники, що адекватно характеризують результати діяльності по кожному функціональному напрямку та які можна було б покласти в основу програмно-цільового фінансування, досить важко. Тому бюджетне фінансування установ культури на основі уніфікованих кількісних показників, що характеризують результати їх діяльності, не можна розглядати в як єдиний механізм їх бюджетного фінансування, а потрібно допускати і зазвичай поєднувати з фінансуванням на основі інших методів.

Нормативи бюджетного фінансування закладів культури і мистецтва повинні визначатися з розрахунку на одиницю профільних послуг. Важливим інструментом бюджетної реформи є нормативи фінансових витрат на надання бюджетних послуг. Відступ від нормативного методу фінансування допускається у разі унікального характеру діяльності, спрямованої на збереження і розвиток культурного потенціалу. Наприклад, для музеїв методом прямого рахунку доцільно визначати обсяг бюджетного фінансування витрат на виявлення, зберігання, вивчення музейних предметів і музейних колекцій та створення постійних експозицій. На основі нормативного методу можна розраховувати обсяг бюджетного фінансування послуг, спрямованих на задоволення культурних запитів населення [1, с. 246].

Існує кілька методів визначення нормативів фінансування:

- аналітичний метод, заснований на аналізі фактичних витрат минулих періодів. Величина нормативів фінансування встановлюється відповідно до фактичного значення показників попереднього року з урахуванням індексу-дефлятора;
- нормативний метод, що базується на нормативних документах;
- метод калькуляції, що виходить із затверджених норм на основні процеси.

Основним елементом під час розрахунку нормативів фінансування є фонд оплати праці. Щоб його визначити, важливо правильно вибрати точку відліку. Це можуть бути: єдина тарифна сітка; середня заробітна плата в регіоні; рівень заробітної плати осіб відповідної професії на міжнародному ринку тощо [2, с. 97]. Після розрахунку базових нормативів фінансування доцільно використовувати систему поправочних коефіцієнтів:

- за додатковий набір споживчих властивостей послуги (проведення екскурсії в музеї іноземною мовою тощо);
- особливі умови надання послуг;

¹ Наук. керівник: доц. Т.О. Кізима, д-р екон. наук