

ТОМ 14

ЕКОНОМІКА І УПРАВЛІННЯ У ПРОМИСЛОВОСТІ

Онофрієнко Н.О., викладач вищої кваліфікаційної категорії, Литвин Л.В. викладач першої кваліфікаційної категорії, Шкарупа А.В., студентка гр. ЕП-12 1/9
(Гірничий коледж ДВНЗ «Криворізький національний університет», м. Кривий Ріг, Україна)

ОСНОВНІ ФОРМИ МІЖНАРОДНОЇ ДІЛОВОЇ АКТИВНОСТІ

На сучасному етапі міжнародне співробітництво спонукає до виникнення нових форм взаємодії націй і удосконаленню старих.

На основі старих «напрацьованих» зв'язків, нові форми «вливаються» в традиційну систему міжнародних економічних відносин. Найбільш розповсюдженими формами міжнародної ділової активності є: інжиніринг, спільне підприємництво, зустрічна торгівля, міжнародний туризм.

Міжнародний інжиніринг – це діяльність спеціалізованих фірм по наданню певного виду послуг фірмою – консультантом фірмі – клієнту при будівництві промислових, житлових об'єктів та інші.

За своєю діяльністю інжинірингові фірми поділяються на: інженерно-будівельні; інженерно-консультативні; інженерно-архітектурні; інженерно-дослідницькі; консультативні.

Великий вплив на рівень розвитку ринку інжинірингових послуг здійснюють три фактори: обсяг державних і приватних інвестицій, НТП і наявність вільного капіталу.

Світовий ринок інжинірингових послуг стає одним із самих динамічних. Його учасниками є: США, Японія, Великобританія, Іспанія, Італія, КНР, Нідерланди, Швеція, Франція.

Ще одним із напрямлень міжнародної ділової активності є створення спільних підприємств.

Спільне підприємство – це підприємство з часткою іноземного капіталу, коли створюється спільна власність на матеріальні і фінансові ресурси, здійснюється спільне управління господарською діяльністю і розподіляється отриманий прибуток.

Спільні підприємства створюються з метою освоєння міжнародного ринку. Вони не обмежуються спільною участю капіталу, а можуть ґрунтуватись на розвитку виробництва, продажу, досліджень.

Переваги спільних підприємств в тому, що на відміну від кредитів іноземні інвестиції направлені безпосередньо на виробництво, несуть з собою передові технології і управлінський досвід, сприяють розвитку конкуренції.

Зустрічна торгівля – найбільш стародавній вид міжнародної торгівлі. До неї відносяться зовнішньоторгові операції, при яких в контрактах фіксуються тверді обов'язки експортерів і імпортерів по виробництву і обміну товарами.

За економічною сутністю зустрічна торгівля відрізняється від традиційної. Вона включає дві стадії обміну: на першому – експортна операція, на другому – зустрічна імпортна. Надалі може виникнути стадія реалізації товарів на внутрішньому ринку або додаткова імпортна операція.

Особливості географії зовнішньої торгівлі України в 2014 році:

Зовнішньоторгові операції проводились із партнерами 217 країн. Обсяг експорту- 50113,6 млн.\$., обсяг імпорту – 49820,4 млн.\$, позитивне сальдо становило 293,2млн.\$ Коефіцієнт покриття експортом імпорту становив 1,01.

Найвагоміші експортні поставки товарів серед країн – членів ЕС здійснювали до Польщі, Італії, Німеччини, Угорщини. Обсяг експорту товарів до ЕС становив 15874,2 млн.\$ або 31,5% загального обсягу експорту. Серед країн ЕС найвагоміші імпортні надходження товарів здійснювали Німеччина, Польща, Італія, Угорщина. Інші найбільші імпортні поставки товарів надходили з Росії, Китаю, Білорусі та США. Імпорт із країн ЕС становив 19156,8млн.\$ або 38,5% загального обсягу імпорту.

Заключною формою міжнародної ділової активності є міжнародний туризм.

Сучасний міжнародний туризм. – це найбільша індустрія світу, яка дає приблизно 3,5 трлн. \$ оборотного капіталу; галузь світової економіки, яка найшвидше розвивається; найбільший платник податків. Частка України в світовому туризмі складає менше 1%. За даними спеціалістів, щоб зарубіжний туризм значно впливав на економіку України, його обсяги повинні бути збільшені в 25-30 раз. Для цього Україна має: благоприємні кліматичні умови, багатий рослинний і тваринний світ, унікальні природні ландшафти, історичні і культурні пам'ятники.

Підводячи підсумки можна сказати, що процес еволюції продуктивних сил розкрив дійсні можливості міжнародного співробітництва, показав динамічний розвиток сектору міжнародних економічних відносин.

Пуляєва К.М., викладач другої кваліфікаційної категорії, Дяченко А.О. студент групи ЕТ - 11 1/9

(Гірничий коледж ДВНЗ «Криворізький національний університет», м. Кривий Ріг, Україна)

ЕКОНОМІЧНІ ПЕРЕТВОРЕННЯ В СПОРТІ (ФУТБОЛЬНИЙ БІЗНЕС)

Актуальність: На сьогоднішній день триває неймовірний темп популяризації спорту. Спорт перетворили на великий бізнес. Однак не кожна галузь і вид спорту є прибутковим. Якщо проаналізувати даний ринок, можна зробити висновок, що більш прибутковими є непрямі напрями, пов'язані зі спортом. Так якщо організація усіляких тоталізаторів, програм медіа, які висвітлюють спортивні події, кінний спорт є одними з найприбутковіших, то утримання, наприклад, футбольних клубів чи не найбільш убитковим (хоча авжеж все залежить від організації клубу, правильності менеджменту і т.д., тобто конкретного випадку).

Об'єктом дослідження була обрана економічна складова футболу на справжніх прикладах. Мова йде виключно про доходи провідних клубів Європи, відомості про результати діяльності цих ФК у вигляді прибутків / збитків (тобто складання остаточного фінансового балансу) розглядаються лише відносно, так як дана інформація відноситься до конфіденційної і далеко не кожен футбольний клуб її оголошує.

Що ж змушує дорослих чоловіків витратити величезні гроші? Звичайно ж любов до цього прекрасного виду спорту. В даній роботі було розглянуто визначення витрат на даному типу ринку і можливостей заробітку, визначення мотивації до цього виду діяльності, напрямки розвитку даної сфери.

Ознайомившись з даним ринком була спроба передбачити можливі напрямки розвитку даної сфери.

При написанні даної роботи опорної «точкою» взяті фінансові звіти УЄФА та звіти організації Deloitte Football Money League.

Проблематика: Основною з проблем розглянутих в дослідницькій роботі була проблема збитковості утримання футбольного клубу, а саме економічні аспекти забезпечення інфраструктури, трансферів та неефективності менеджменту в цілому.

На питанні «тіньового» відмивання грошей було особливо загострено увагу. Приклад був розгорнений на нашій Прем'єр-лізі. Не дивлячись на те, що українські клуби є комерційними і приватними, неефективності менеджменту це не скасовує.

Причини цього досить глибокі. За великим рахунком, будь-який, відносно великий і «успішний» український бізнес має різного роду пільги і преференції. Як законодавчо оформлені (податкова система), так і неформальні. Наприклад, не завжди чесно ведеться конкурентна боротьба. І, часто, перемагає не той, хто має конкурентні переваги. Перемагає той, хто має потрібні зв'язки, що дозволяють стати монополістом. Якщо говорити коротко, в Україні, дуже мало людей здатні саме заробляти гроші.

Звідси і сумнівні управлінські рішення, і трансферні провали.

Непрозорість, непублічність фінансової сторони питань завжди веде до непрозорості відносин всередині клубу. І не рятує тут любов українських власників до працевлаштування «своїх» людей. У європейському футболі, зараз, головний критерій для клубного менеджера, професіоналізм. А в Україні, головний критерій - довіра. Але довіра не рятує від непрофесіоналізму і злочинства.

Відкати на трансферах, закупівлі послуг і товарів за завищеними цінами, звичайна справа. У нижчих лігах доходять і зовсім до сумного. Відомі випадки, коли «менеджери» елементарно крали на дітях.

Засоби вирішення проблеми: Для пошуку вирішення даних проблем потрібно розуміти, що доходи клубів розподіляються дуже нерівномірно. В цьому бере участь дуже

багато розглянутих аспектів. Тобто потрібно правильно розрахувати та влаштувати інфраструктуру, підібрати дійсно професійний менеджмент, та структуру клубу в цілому.

Прибутковість клубу не залежить лише в складі команди та їх професійних навичках. Зараз активно займаються пошуком нових джерел заробітку у футбольній сфері. Оскільки нових напрямків не надто багато (саме тому активно розвивають існуючі способи заробітку), то, на жаль, ухил все більше йде на «чорнові» методи отримання прибутку (фінансові махінації). Але існують і цілком законні способи поліпшити фінансове становище клубу. Серед нововведень звіту Deloitte треба відзначити і увагу до активності клубів у соціальних мережах. Не секрет, що провідні футбольні клуби Європи давно усвідомили важливість «лайків» та «ретвітів» і навчилися конвертувати їх в дзвінку монету. Отже, щоб добре заробляти, футболісти клубу не тільки намагаються радувати нас своєю грою і своїми перемогами, але і знаходять різні способи отримання дивідендів. Що знову-таки позначиться і на рівні гри, наприклад, за рахунок покупки гравців-професіоналів.

Перелік посилань

- Журнал «Експерт», 19 лютого 2009г.
- Газета «Ведомости», 16 березня 2012 г.
- Газета «Ведомости», 6 березня 2013 г.
- Газета «Спорт-експрес», 21 лютого 2009 г.
- Газета «Московские новости», 20-26 березня 2008 г.
- Журнал «Спартак», лютий 2012 г.
- Consulting&Business, №2 – 2003 г.
- <http://ru.uefa.org>
- <http://grammfootball.blogspot.com>

РОЛЬ НТП У СУСПІЛЬНОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Необхідною складовою стійкого економічного розвитку у сучасних умовах є високі темпи НТП та впровадження його результатів у виробництво. Спостерігається зростання інтелектуального потенціалу економіки світу. Таке зростання є одним з основних пріоритетів державної політики стимулювання підприємницької активності в ключових галузях технологічного виробництва, часткового перерозподілу національного доходу із спрямуванням коштів на розвиток науки, упровадження новітніх технологій.

В нових умовах глобалізації й інтернаціоналізації світової економіки технологічний обмін інноваціями перетворився у вирішальний фактор підвищення конкурентоздатності, забезпечення економічного росту, підвищення рівня життя населення, а також забезпечення оборонної, економічної, технологічної й екологічної безпеки країни. Це пояснюється тим, що жодна країна не може самостійно розробляти усі напрями НТП. Міжнародний обмін технологіями розвивається більш динамічно, ніж інші форми міжнародних економічних відносин.

Міжнародний трансфер технологій – це сукупність економічних відносин між фірмами різних країн в сфері використання закордонних науково-технічних досягнень. Ці відносини можуть носити як комерційний, так і некомерційний характер. Об'єктом відносин виступає технологія, яка може передаватись у вигляді патентів, ліцензій, ноу-хау, кваліфікованої робочої сили, матеріальних благ.

Каналами передачі технологій можуть виступати експорт та імпорт, прямі іноземні інвестиції, вивіз уречевлених технологій. Найбільш активними суб'єктами ринку технологій сьогодні стають ТНК, які мають ряд переваг щодо участі у технологічному обміні внаслідок своєї організаційної структури. Основними центрами, де сконцентровані світові технологічні ресурси є США, Японія, країни ЄС. Останнім часом зміцнюються позиції країн «третього світу»: Південної Кореї, Тайвані, Таїланду і Сінгапуру, деяких країн Латинської Америки та Індії. За прогнозами експертів обмін технологіями у світі підсилюється. Такий висновок виходить, з одного боку, із прагнення індустріальних країн розширити масштаби НДДКР, підвищувати продуктивність праці і конкурентоздатність продукції, що випускається, а з іншого боку – з гострої потреби розширення використання новітніх технологій у нових індустріальних країнах, у багатьох країнах з перехідною економікою й у країнах, що розвиваються.

Україна сьогодні намагається активно приймати участь в міжнародному науково-технічному співробітництві зі всіма країнами світу. Стратегічною метою для України є входження в міжнародні науково-технічні потоки, що дозволять модернізувати вітчизняне виробництво, забезпечити конкурентоздатність основних галузей промисловості. Особливо значущими партнерами для України є країни ЄС, країни СНД та ін. країни, співробітництво з якими вносить свій внесок у розвиток національної науково-інноваційної сфери і розвиток економіки, заснованої на знаннях.

Важливим для України є отримання технічної допомоги від ведучих країн світу для розвитку свого науково-технічного потенціалу. Україна є державою, що активно бере участь у процесі міжнародного обміну технологіями за такими напрямками:

- складання двосторонніх і багатосторонніх міжнародних угод про науково-технічне і технологічне співробітництво, технічну допомогу;
- продаж патентів, ліцензій на всі види промислової власності тощо;
- передача технологій або їх конструктивних частин у рамках науково-технічної і виробничої кооперації інвестиційного співробітництва;

- залучення технічної допомоги та інвестицій у науково-технічний комплекс;
- участь у міжнародних науково-технічних програмах;
- сприяння впровадженню в Україні міжнародних стандартів;
- забезпечення участі вітчизняних підприємств і установ у міжнародних виставках і ярмарках високотехнологічної продукції і технологій.

На жаль, питома вага України в міжнародному ринку технологій не висока.

До недоліків сучасного стану міжнародного співробітництва варто віднести: безсистемний характер участі українських вчених у заходах міжнародних організацій, що обумовлено відсутністю фінансового забезпечення міжнародного науково-технічного співробітництва з боку України; відсутність налагодженої системи інформування про профільні міжнародні організації, терміни проведення міжнародних науково-технічних заходів і т.п.

Міжнародна взаємодія повинна сприяти входженню України як рівноправного партнера в міжнародне економічне співтовариство, а також прискорити реалізацію передумов поліпшення якості української високотехнологічної продукції і налагодження регіонального співробітництва із сусідніми державами в рішенні загальних проблем, обумовлених їхнім геополітичним положенням.

Перелік посилань

1. Конституция Украины. – Харьков: Фолио, 1997.- 48 с.
2. Экологическое законодательство Украины, часть 1. Сост. М. В. Шульга, - Харьков: Консум.: 1996. – 190 с.
3. Земельный кодекс Украины. Закон Украины «О плате за землю». Закон Украины «Об аренде земли.» – Х.: «Одиссей», 2000, - 128 с.
4. Заблоцький Б. Ф., КокошкоМ.Ф., СмовжепкоТ. С. Економіка України.
5. Лукінов І. Пріоритетна політика держави й технологічних перетвореннях // Економіка України. — 1997. — № 2. — С. 4—19.
6. Марущак В. Проблеми інтеграції науки України у світову наукову структуру // Економіка України. — 1994. — № 10. — С. 62—66.
7. Научно-технический прогресс: словарь / Под ред. АбалкинаЛ. Й. — М.: Политиздат, 1987. — 168 с.
8. Я. Олександрова В., Чусова Обґрунтування державних науково-технічних програм // Економіка України. — 1996. — № 12. — С. 21—26.
9. Размещение производительных сил / Под ред. В. В. Кистанова, Н.В.Копылова. — М.: Экономика, 1994. — 589 с.
10. Розміщення продуктивних сил України / За ред. Є. П. Качана. — К.: Вища школа, 1998. — 376 с.
11. Шкворець Ю., Варгатюк А. Державне стимулювання науково-технічної діяльності в Україні // Економіка України. — 2003. — № 8. — С. 20—24.
12. Щедрина Т. Науково-технічна активність в Україні крізь призму якості продукції // Економіка України. —2004. — № 3. — С. 42—46.

Авдющенко А.С., к.е.н., доцент

(Державний ВНЗ "Національний гірничий університет", м. Дніпропетровськ, Україна)

УПРАВЛІННЯ ВІДХОДАМИ ПІДПРИЄМСТВ ГІРНИЧО-ВИДОБУВНОГО СЕКТОРА ПОЛЬЩІ ЯК ЕЛЕМЕНТ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Питання поводження з відходами поряд з іншими екологічними питаннями посідає одне з найважливіших місць у екологічній безпеці та сталому розвитку кожної країни. Його вирішення вимагає постійних системних зусиль з боку органів управління, науковців та громадськості, а також узгодження комплексу екологічних, економічних та соціальних завдань. Особливо гостро питання побудови ефективного організаційно-економічного механізму управління відходами стоїть у тих країнах, де економіка в великому ступені спирається на продуктивність гірничо-видобувної промисловості. Вирішуючи проблеми ефективного управління відходами на підприємствах гірничо-видобувного комплексу України, слід звертатися до кращих практик тих країн, які мають подібну з Україною сировинну базу і які вже пройшли шлях успішної господарчої трансформації, що дало можливість для побудови ефективних механізмів та систем управління відходами. Така ефективно функціонуюча система здатна:

- створити економічні вигоди для самих підприємств;
- справити позитивний вплив на екологічні та соціальні показники на рівні регіонів та країни в цілому.

На сьогоднішній день для гірничо-видобувного комплексу України прикладом впровадження ефективних організаційно-економічних механізмів управління відходами може служити практика Польщі. Оскільки під час структурної трансформації, яка відбувалася в цій країні у кінці 80-х і початку 90-х років, було створено можливості для реформування гірничо-видобувного сектору. Реструктуризація гірництва проходила у декілька етапів і мала на меті оптимізацію діяльності підприємств галузі. Серед науковців та практиків не має єдиної думки відносно того на скільки ефективно відбулися структурні зміни в цілому, але однозначно прогрес був зроблений в напрямку екологізації діяльності підприємств. А після вступу Польщі до Європейського союзу також виникла необхідність дотримання вимог європейського законодавства (Рамкова Директива про відходи 75/442/ЄС, Директива 2008/98/ЄС про відходи, Директива 2006/21/ЄС про управління відходами видобувної промисловості, Директива про небезпечні відходи 91/689/ЄС, Директива 96/61/ЄС про всеохоплююче запобігання забрудненню та його контроль), що призвело до законодавчих змін і викликало необхідність створення ефективних систем управління відходами на підприємствах, в тому числі в гірничо-видобувній галузі.

В Україні, як знаходиться у даний момент на складному шляху до європейської інтеграції, існують численні спроби впровадження кращих існуючих європейські практики, в тому числі в гірничій галузі, яка є стратегічною у нашій державі. У зв'язку з цим дослідження кращих практик організації систем поводження з відходами підприємств Польщі може служити добрим прикладом для удосконалення та побудови ефективних систем управління відходами на гірничо-видобувних підприємствах України. Ключовим критеріями ефективності при цьому повинні служити аспекти, які забезпечують стійкий розвиток галузі: економічний, екологічний та соціальний.

Слід також відзначити, що поряд зі швидко розвиваючимся рециклінгом відходів гірничого виробництва, на цій базі у розвинутих країнах фактично повстає нова індустрія. Вторинне використання сировини у цих країнах створює умови для розвитку «зеленої» економіки.

У 2012 році в Польщі утворено 117767,0 тис. тон відходів, з них 63832,2 тис. тон (54,2%) відходи гірничо-видобувного сектора. Кількість накопичених відходів на кінець 2012 року становить 1613166,2 тис. тон, з них 791346,9 тис. тон (49%) гірничо-видобувної промисловості.

Якщо звернути увагу на структуру цих відходів, то половина з них походить з переробки кам'яного та бурого вугілля [1]: 33739,8 тис. тон утворених відходів (52,9%); 480999,1 тис. тон нагромаджених (60%).

Напрямки управління відходами гірничо-видобувної галузі в Польщі представлені на рис.1: утилізовано 48672,4 тис. тон, термічно знешкоджено 0,2 тис. тон., складовано 14741,3 тис. тон., складовано тимчасово 285,1 тис. тон [1].

Така структура поводження з відходами свідчить про те, що створені системи поводження з відходами є досить ефективними. Тільки 24% відходів гірничо-видобувної складується, що дозволяє говорити про наближення польських підприємств до ефективного менеджменту мінеральною сировиною. Хоча кількість відходів, які складаються ще повинна зменшуватися та знаходитися на рівні декілька відсотків, як у країнах «старої» Європи.

Про те що українським підприємствам однозначно потрібно переймати досвід польських колег свідчать статистичні дані щодо поводження з відходами гірничо-видобувної промисловості. За даними Національної доповіді про стан навколишнього середовища в Україні в 2012 році було утворено 450726,8 тис. тон відходів, з них 372297,5 тис. тон (82,5%) були утворені гірничо-видобувним комплексом [2].

Така ситуація виникла не з причин браку технологічних рішень, а в першу чергу через відсутність ефективних механізмів стимулювання діяльності підприємств щодо поводження з відходами і їх господарського використання, що у свою чергу повинно приносити економічний ефект і служити покращенню екологічної ситуації гірничих регіонів та підвищенню соціальних стандартів.

Стосовно Польщі варто відзначити, що подібна ситуація існувала з відходами гірничо-видобувної галузі у 90-х роках, коли обсяг їх утворення та накопичення був досить значним. Більшість з них, так само як в Україні спрямовувалась на терикони. Але зміни законодавства і стандартів поводження з відходами у зв'язку з трансформаційними процесами та пізніше у відповідності до вимог ЄС призвів до необхідності пошуку ефективних методів та інструментів поводження з відходами з метою зменшення обсягів складування. Впровадження таких інструментів призвело до того, що підприємства, маючи організаційно-економічний механізм поводження з відходами добувної промисловості, закріплений законодавчо почали шукати шляхи провадження ефективних високотехнологічних рішень, що призвело до утворення нових продуктів під час утилізації відходів та принесло економічні вигоди.

Тому доцільно є розглядати напрямків поводження з відходами на провідних підприємствах гірничо-видобувного комплексу Польщі на сучасному етапі. Найбільш репрезентативними прикладами на які слід звернути увагу є діяльність наступних компаній: KGHM Polska Miedź S.A.; Kompania Węglowa S.A.; Haldex S.A. Саме їх досвід слід адаптувати для підприємств, що працюють у розглядаємій галузі в Україні.

Перелік посилань:

1. Статистичний щорічник промисловості Польщі, 2013. / Під ред. Мавгожати Ковальської, Ванди Ткачик/ Режим доступу: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-przemyslu-2013,5,7.html>2012.

2. Національна доповідь про стан навколишнього природного середовища у 2012 році/ Міністерство екології та природних ресурсів. Режим доступу: <http://www.menr.gov.ua/dopovidi>.

Бойко В.В., к.е.н., професор, Садовникова М.Ю. студентка гр. МО-14-с
(Державний ВНЗ "Національний гірничий університет", м. Дніпропетровськ, Україна)

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ТЕХНІЧНОГО ПЕРЕОЗБРОЄННЯ ПІДПРИЄМСТВА (на прикладі ПАТ «ДТЕК Добропільська ЦЗФ»)

Ефективне функціонування промислових підприємств пов'язано з можливістю створення конкурентоспроможної продукції, на яку існує попит на ринку, що значною мірою залежить від технічного рівня виробництва, інтенсивності процесу оновлення основних виробничих фондів. Це безпосередньо пов'язано з ефективним управлінням технічним переозброєнням на підприємстві. У цьому зв'язку актуальності набуває проблема організаційного рішення здійснення технічного переозброєння на збагачувальних підприємствах.

Відновлення основних виробничих фондів є необхідним процесом, необхідним для удосконалення технічного рівня виробництва[1].

Технічне переозброєння підприємства – це форма інтенсифікації виробництва, яка передбачає реалізацію комплексу організаційно-технічних заходів, спрямованих на якісне оновлення активної частини основних виробничих фондів підприємства, підвищення техніко - економічного рівня виробництва з метою досягнення стратегічних і тактичних цілей переозброєння[2].

Залежно від масштабів оновлення активної частини основних виробничих фондів можуть бути виділені три види технічного переозброєння виробництва:

- мале технічне переозброєння - модернізація діючої техніки, заміна невеликої частини застарілого обладнання, у виробництво впроваджується невелика кількість нового обладнання;
- середнє технічне переозброєння - механізація й автоматизація процесу виробництва, впроваджується прогресивне обладнання, замінюються групи фізично і морально застарілого обладнання;
- повне технічне переозброєння - комплексне оновлення переважної частини обладнання, що, звичайно, зумовлюється високою фізичною і моральною зношеністю обладнання або переходом на принципово нову технологію виготовлення продукції [3; 4].

Реалізація заходів технічного переозброєння виробництва значною мірою впливає на організаційно-технічний рівень виробництва і динаміку показників, які його характеризують. Організаційно-технічний рівень виробництва - це ступінь розвитку техніки і технології виробництва, рівень прогресивності форм та методів його організації.

Під управлінням процесом технічного переозброєння підприємства слід розуміти систему послідовних дій, які включають стратегічний аналіз, прогнозування, планування та прийняття обґрунтованих рішень щодо напрямів і масштабів технічного переозброєння, відповідних поставленим стратегічним цілям, ресурсним та ринковим можливостям підприємства.

Основне завдання ефективного управління технічним переозброєнням підприємства полягає у прийнятті рішень щодо вибору його варіанта, реалізація заходів якого повинна забезпечити внесення змін в організаційно-технічний рівень для спроможності підприємства виробляти таку номенклатуру продукції, яка б забезпечувала високий рівень споживчої задоволеності порівняно з товарами конкурентів.

Результатом обґрунтованого рішення щодо здійснення інвестицій у технічне переозброєння виробництва може виступати інвестиційна програма, призначена для оперативного й поточного управління процесом підвищення техніко-економічного рівня підприємства. Формування інвестиційної програми технічного переозброєння

виробництва повинно ґрунтуватися на всебічному аналізі та оцінці інвестиційних проектів.

Суть управління технічним переозброєнням на ПАТ «ДТЕК Добропільська ЦЗФ» полягає у заміні застарілої техніки, для того, щоб дозволити на підприємстві збагачувати зростаючі об'єми вугілля, зольність якого за 50 років зростає з 21-23 майже до 50%. Також, ринок диктує збільшення рівня вимог до якості товарної продукції. Для цього необхідно виконати інвестиційну програму, у якій заплановано до реалізації такі проекти, як:

- капітальний ремонт будівлі дозувальних бункерів;
- заміна трьох елеваторів ЕО;
- капітальний ремонт галерей стрічкових конвеєрів та перегрузочної станції;
- розробка робочого проекту по розширенню породного відвалу.

Згідно з організаційною структурою ПАТ «ДТЕК Добропільська ЦЗФ» процес управління технічним переозброєнням виробництва оснований на взаємодії таких структурних підрозділів, як:

- відділ по забезпеченню виробництва;
- відділ по капітальному будівництву;
- відділ по економіці та фінансам.

У спільній роботі вищевказаних відділів ПАТ «ДТЕК Добропільська ЦЗФ» по управлінню технічним переозброєнням виробництва в умовах нестабільного зовнішнього середовища доцільно використовувати програмно-цільовий підхід, який виходить з проблем і можливостей їх вирішення, існуючих на початковому етапі розвитку, з метою трансформації їх на краще, враховуючи цільові пріоритети. Він дозволяє корегувати рух на кожному етапі відповідно до фактично досягнутих результатів і динаміки зовнішнього середовища, що дає можливість створити єдиний механізм управління процесами.

Запуск проектів по технічному переоснащенню на ПАТ «ДТЕК Добропільська ЦЗФ» дозволить підвищити такі показники, як: обсяг переробленого вугілля, виручка від реалізації, чистий та валовий прибуток, фонд заробітної плати, продуктивність праці та рентабельність підприємства. Також технічне переозброєння повинно сприяти зниженню показника собівартості продукції, що значно покращить стан ПАТ «ДТЕК Добропільська ЦЗФ».

Отже, управління технічним переозброєнням на ПАТ «ДТЕК Добропільська ЦЗФ» повинно бути ефективним і відповідати існуючій інвестиційній програмі. Реалізуючи заплановані проекти підприємство зможе у майбутньому випускати більш якісну продукцію та збільшити конкурентоспроможність серед інших збагачувальних фабрик України. Технічне переоснащення, також, дозволить підприємству витримувати світові стандарти якості вугільного концентрату і в майбутньому вийти на світовий ринок. В цілому ж, управління технічним переозброєнням центральної збагачувальної фабрики дозволять вийти на якісно новий рівень автоматизації та комп'ютерного забезпечення, що забезпечує стабільне та безаварійне збагачення вугілля ПАТ «ДТЕК Добропільська ЦЗФ».

Перелік посилань

1. Бойко В. Відшкодування носу основних виробничих фондів. Форми відшкодування та джерела їх фінансування [Текст] / В. Бойко // Економіка підприємств України. - 2008. - №: 4. - С.273-277.

2. Котлер Ф. Аналіз, планування, впровадження, контроль [Текст] / Ф. Котлер // Маркетинг та Менеджмент - 1998. - С. 896 .

3. Луценко І. Концептуальні засади і функції логістики [Текст] / І. Луценко // Вісник Київського національного торговельного-економічного університету. - 2003. - № 4. - С. 29-34.

4. Більботенко І. В. Організація заходів з технічного переозброєння виробництва в сучасних умовах господарювання [Текст] / І. В. Більботенко // Комунальне господарство міст : наук.-тех. сб. - 2003.-С.1

Бурик С.О. студентка гр. ВДЕ – 14 – 1м

Науковий керівник: Тимошенко Л.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки
(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЦІНОУТВОРЕННЯ В НЕТРАДИЦІЙНІЙ ЕНЕРГЕТИЦІ

Енергетична стратегія України передбачає до 2030 року зниження імпорту первинних енергоресурсів більш ніж на 40%. Цього планується досягти за рахунок енергозбереження, зменшення споживання природного газу більш ніж на 30% і використання поновлюваних джерел енергії (ВДЕ). Деякі вчені вважають, що до 2030 – 2050 рр. нетрадиційні джерела енергії стануть основними, а традиційні втратять своє значення. Ось чому вивчення можливостей та економічне обґрунтування використання нетрадиційних джерел енергії є актуальним.

Країни всього світу активно розвивають використання поновлюваних джерел енергії. З економічної точки зору, причинами цього є: обмеженість запасів традиційних видів палива та стабільне зростання цін на енергоносії.

Ціноутворення – це процес формування системи тарифів (цін) на ринку енергії. В умовах вертикальної інтеграції енергетичних процесів виробництва, передачі та збуту енергії тарифи на електроенергію формуються на основі всіх затрат та прибутку від усього технологічного процесу [1]. Тарифи – це вартість одиниці продукції чи послуги, по якій здійснюються розрахунки за електричну і теплову енергію, та послуги, які надаються. В процесі формування тарифів на електричну та теплову енергію враховуються: особливості процесів виробництва та споживання енергії, особливості їх як товару та особливості ринку енергії і потужностей.

Вітроенергетика - це галузь енергетики, що спеціалізується на перетворенні кінетичної енергії повітряних мас в атмосфері в електричну, механічну, теплову або інші зручні для використання види енергії.

В основі ціноутворення електроенергії отриманої за допомогою вітрової енергії лежать початкові витрати на зведення вітряних електростанцій, які складають приблизно 1000 \$ за 1кВт потужності [2]. Навіть при врахуванні всіх факторів, що впливають на ціну виробленої вітрогенераторами електроенергії, середня вартість кВт·год електроенергії, наприклад, в США становить 3,67 цента [2].

В даний час на Україні спостерігається бурхливий розвиток вітроенергетичної галузі, обумовлений, в основному, прийняттям Верховною Радою України в 2009 р одного з найвищого в Європі зеленого тарифу на електроенергію, отриману на ВЕС потужністю понад 2 МВт. Цей тариф становить близько 11,3 євроцента за 1 кВт·год і буде діяти до 2030 р. [3].

Вартість вітрової енергії знижується на 15% на рік і навіть в умовах сьогоднішня вже може конкурувати на ринку, а головне - має перспективи подальшого зниження на відміну від вартості енергії, отриманої на АЕС (остання підвищується на 5% на рік); при цьому темпи зростання вітроенергетики в даний час перевищують 25% на рік [3]. Досвід освоєння енергії вітру в розвинених державах показує, що найбільш оптимальними є вітроустановки потужністю більше 100 кВт, особливо в діапазоні 200-500 кВт. При цьому в Данії, наприклад, вартість 1 кВт·год електроенергії, виробленої на вітроелектростанції, дешевше, ніж на теплоелектростанції. [4]

Сонячна енергетика представляє собою безпосереднє використання сонячного випромінювання для отримання енергії в будь-якому вигляді. Це екологічно чиста енергія, що не виробляє шкідливих відходів.

Сонячна енергетика - це не тільки окрема індустрія, а й галузь економіки, яку чекає бурхливий розвиток у найближчі десятиліття. Однією з найважливіших причин цього є той факт, що вартість сонячних електростанцій постійно зменшується, приводячи до постійного здешевлення виробленої ними електроенергії та зниження термінів окупності подібних проєктів. На сьогоднішній день у багатьох країнах світу, в тому числі - в Україні, вже настав паритет

цін між «сонячними» кіловат-годинами і кіловат-годинами, отриманими з розетки [5]. За даними ЕРІА (Європейська асоціація фотогальванічної промисловості) собівартість отримання сонячної енергії буде порівнянна з такою, як для традиційних ресурсів вже до кінця десятиліття. ЕРІА заявляє, що цінова конкурентоспроможність сонячної енергетики буде досягнута до 2020 року. Дослідження проводилося на п'яти ключових ринках - німецькому, італійському, французькому, іспанському та англійському [6].

«Вартість вироблення фотогальванічної енергії в Європі може знизитися з поточних 0,16-0,35 євро до 0,08-0,18 євро за кВт·ч до 2020 року в залежності від масштабів виробництва і рівня інсоляції» - повідомляє офіційний звіт Асоціації [6].

У 2013 році в Україні сонячна енергетика вперше випередила вітрову темпами свого розвитку, середня ціна виробленої електроенергії склала 0,15-0,35 USD/кВт·год для систем промислового масштабу. Після змін в українському законодавстві «зелений тариф» для сонячних електростанцій знизився до наступних значень: для наземних об'єктів - 0,339 євро/кВт·год, для об'єктів, які знаходяться на даху потужністю більше 100 кВт - 0,349 євро/кВт·год і для об'єктів, які знаходяться на даху потужністю до 100 кВт - 0,359 євро/кВт·год [6].

Ціноутворення на ринку біопалива - непростий процес, який залежить від різних факторів. Деякі з цих факторів можна прогнозувати, інші ж ведуть себе практично непередбачувано.

Попит на біопаливо в Західній Європі ось вже більше 10 років поспіль значно перевищує пропозицію. У міру збільшення обсягів виробництва зростає і споживання. По суті справи місткість ринку біопалива промислового призначення взагалі не обмежена. Адже без істотного переобладнання їх можна використовувати на вугільних котельнях та електростанціях. Причому чим більше частка біопалива в паливному балансі цих потужностей, тим більше прибутку вони заробляють, завдяки скороченню екологічних платежів і дотаціям на виробництво "зеленої енергії". З іншого боку виробництво біопалива не може бути збільшено миттєво. Для цього потрібні капіталовкладення і певний час [4].

Рівень цін на біопаливному ринку корелює зі змінами кон'юнктури на нафтовому, газовому і вугільному ринках. Чим дорожче коштують нафтопродукти і вугілля, тим вигідніше спалювати біопаливо. Причому спостереження за біопаливним ринком протягом останніх 3-4 років показує, що, принаймні, в коротко- і середньостроковій перспективі ця кореляція діє тільки в бік підвищення. Очевидно, це пов'язано з відносною нееластичністю попиту на біопаливо. В цілому про рівень цін можна судити за цінами пропозиції та попиту, а також за контрактними цінами на певному базисі поставки. Рівень цін на біопаливо в довгостроковій перспективі буде відповідати цінам на домінуючі види енергоносіїв з поправкою на вплив з боку держави [4].

Перелік посилань

1. Факторы ценообразования [Электронный ресурс] – режим доступа http://bio-energy.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=92:faktorprice&catid=1:latest-news&Itemid=1 – заголов. с экрана
2. Что такое энергия ветра? [Электронный ресурс] – режим доступа <http://create-energy.ru/chto-takoe-energiya-vetra.php> – заголов. с экрана
3. Обзор рынка ветровой энергетики Украины за 2012-2013 года [Электронный ресурс] – режим доступа <http://www.biowatt.com.ua/analitika/obzor-rynka-vetrovoj-energetiki-ukrainy-za-2012-2013-goda/> – заголов. с экрана
4. Нетрадиционная энергетика и ее характеристика [Электронный ресурс] – режим доступа http://uchi.ucoz.ru/publ/studentam/osnovy_ehnergoberezenija/netradicionnaja_ehnergetika_i_ee_kharakteristika/46-1-0-9255 – заголов. с экрана
5. К вопросам окупаемости солнечных электростанций в Украине характеристика [Электронный ресурс] – режим доступа <http://rentechno.com/articles/solar-payback.html> - заголов. с экрана
6. Ценовая конкурентоспособность солнечной энергетики будет достигнута к 2020 году [Электронный ресурс] – режим доступа <http://www.energy-fresh.ru/solarenergy/analitics/?id=1629> – заголов. с экрана

Гордєєва І. О., к. т. н., доцент, доцент кафедри «Управління проектами, будівлі та будівельні матеріали»

(Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна, г. Дніпропетровськ, Україна)

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА РИНКУ ЄС

В зв'язку із вступом у дію з 1 листопада 2014 року значної частини Угоди про Асоціацію України з ЄС, ринок Європейського Союзу став ще більш привабливим для українського виробника. Процес переорієнтації ринків збуту вже розпочався. Цьому сприяє одночасне закриття ринків в РФ та одностороннє відкриття ЄС своїх ринків, що дозволило поставляти продукцію вітчизняних виробників без мит та на рівних конкурувати зі світовими виробниками. Також цей ринок привабливий тим, що він майже у сто разів більший за ринок України. Для багатьох українських компаній малого та середнього бізнесу вихід на ринок став сьогодні єдиним шляхом для подальшого розвитку. Також девальвація гривні призвела до того, що ціна на українські товари в євро стала дуже привабливою і запити від європейських партнерів на продукцію, вироблену в Україні, зросли майже вдвічі.

Тісна співпраця з ЄС буде визначати напрямки економічного прогресу та політичну стабільність в країні у довгостроковій перспективі, що дозволить забезпечити Україні сприятливий клімат для внутрішніх і зовнішніх інвестицій, вільний рух капіталу, поліпшити умови захисту інвестицій. Одночасне використання в Державах ЄС таких форм досягнення когерентності, як зближення, уніфікація і гармонізація, дозволили ефективно поєднувати національний податковий суверенітет і наднаціональні інтереси. Відбулось застосування Угоди у сферах політичного діалогу, зовнішньої політики, юстиції, свободи економічного та галузевого співробітництва. Це забезпечить міцне підґрунтя для реалізації основної і великої частини угоди – торгівельної, що створить нові можливості для українських виробників.

Але чому український бізнес не поспішає скористатися цією нагодою?

Вихід на європейський ринок та конкурентоспроможність українського підприємця є досить низькою, тому дослідження формування конкурентоспроможності допоможе ефективності їх існування в умовах середовища європейського ринку.

На сьогоднішній день існує безліч обмежень, які створюють проблеми виходу на зовнішні ринки українських підприємств. Вітчизняним виробникам, що вирішили вийти на ринок ЄС, необхідно взяти до уваги існування безлічі перешкод у міжнародній торгівлі – як у країні, на ринок якої вона збирається вийти, так і в своїй власній.

До таких обмежень належать митні тарифи (фіскальні і протекціоністські), валютний контроль із боку держави, ряд нетарифних бар'єрів, а також культурні особливості країни при розробці маркетингових програм.

З точки зору країни, ринок якої українське підприємство бажає опанувати існує також багато перешкод. Серед них і велика конкуренція, і додаткові окремі вимоги та стандарти ритейлерів, новизна товару для самого ринку і нових покупців. При виході за межі своєї держави підприємство має справу з принципово іншими та новими для нього умовами зовнішнього середовища. Наприклад, іншими видами податків, валют, цін, способів транспортування, також необхідно шукати більш чітку інформацію про кожну нову умову зовнішнього середовища, щоб вихід на зовнішній ринок був вигідним для підприємства. Також, вибір конкретного ринку визначається їхньою близькістю до

внутрішнього ринку виробника, тобто величиною культурних відмінностей, розходженнями в методах роботи на ринку, фізичною відстанню тощо.

Проблема конкурентоспроможності вітчизняних підприємств є особливо гострою в галузях з високим ступенем обробки виробів. Європейський ринок має високі стандарти якості та нормативну відповідність законам Європейського Союзу. Стандарти якості України і Європейського Союзу мають багато відмінностей, стандарти якості ЄС є жорсткішими для виробників, що для багатьох вітчизняних підприємств ускладнює вихід на європейський ринок.

Однією з перших проблем з якою стикаються українські підприємці це проблема інформування європейських споживачів тобто просування товару чи послуги. За статистикою більше половини підприємств мають брак коштів на дослідження експортних ринків і просування своїх товарів, а також недостатнє просування своїх товарів та послуг.

Наступною проблемою виступає проблема довіри. Країни східної Європи, особливо ті що в ходили до Радянського Союзу не користуються особливою довірою чи популярністю, крім того мала інформованість про ці країни і стереотипи заважають просуванню товару. Тому проблема налагодження зав'язків і довіри між продавцем і покупцем є дуже актуальною.

Окрім того для досягнення успіху на європейському ринку недостатньо лише відповідності галузевим європейським стандартам. Важливим чинником успіху може стати вибір стратегічного партнера і вдала співпраця з ним. Саме пошук таких партнерів – це наступна проблема з якою стикаються українські підприємці. Адже напередодні появи на ринку саме ці компанії зможуть узяти на себе роль посередників у просуванні товарів чи послуг. Також це несе з собою перспективу просування партнерів на треті ринки.

Наступна проблема що постає перед підприємцем – це складна міжнародна логістика. Необхідно враховувати, що маршрут стає більш складним і довгим, крім того ланцюг поставок перетинає національні кордони [1].

Мовний бар'єр дуже прозаїчна але досить вагома проблема.

Загалом для формування конкурентоспроможності вітчизняних підприємств необхідно [1]:

- нові управлінські інструменти, ефективний контроль;
- застосування сучасних техніки і технологій на виробництві;
- використання енерго- та ресурсозберігаючих технологій;
- сучасний маркетинг управління вхідними та вихідними інформаційними потоками (про стан ринку, діяльність конкурентів, потреби і бажання споживачів);
- контроль фінансового стану підприємства, управління інвестиціями;
- сучасний менеджмент, розробка довгострокових і короткострокових стратегій, планування і прогнозування діяльності, поліпшення системи управління підприємством;
- вдосконалення організації виробництва і праці, методів технічного контролю;
- підвищення кваліфікації кадрів та інше.

Але не зважаючи на перешкоди, адаптація українських підприємств до європейських стандартів відкриє додаткові можливості для вітчизняних експортерів та створить сприятливі умови для збуту українських товарів на ринок ЄС.

Перелік посилань:

1. Котенко Г. Формування конкурентоспроможних українських підприємств на європейському ринку // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://wp.viem.edu.ua/konf12/art.php?id=0206>

Егорцева Е.Е., ассистент кафедры прикладной математики и вычислительной техники техники
(*Национальная металлургическая академия Украины, г. Днепропетровск, Украина*)

ПРЕИМУЩЕСТВА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБЛАЧНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Облачные (рассеянные) вычисления или обработка данных – технология, в которой компьютерные ресурсы и мощности предоставляются пользователю как Internet-сервис. Пользователь имеет доступ к собственным данным, но не может управлять и не должен заботиться об инфраструктуре, операционной системе и собственно программном обеспечении, с которым он работает. Термин «облако» используется как метафора, основанная на изображении Internet на диаграмме компьютерной сети, или как образ сложной инфраструктуры, за которой скрываются все детали.

Существует три модели обслуживания облачных вычислений:

1) программное обеспечение как услуга (SaaS, Software as a Service). Потребителю предоставляются программные средства – приложения провайдера, выполняемые на облачной инфраструктуре;

2) платформа как услуга (PaaS, Platform as a Service). Потребителю предоставляются средства для развертывания на облачной инфраструктуре создаваемых потребителем или приобретаемых приложений, разрабатываемых с использованием поддерживаемых провайдером инструментов и языков программирования;

3) инфраструктура как услуга (IaaS, Infrastructure as a Service). Потребителю предоставляются средства обработки данных, хранения, сетей и других базовых вычислительных ресурсов, на которых потребитель может развертывать и выполнять произвольное программное обеспечение, включая операционные системы и приложения.

Выделяют несколько преимуществ, связанных с использованием облачных технологий:

а) доступность – доступ к информации, хранящейся на облаке, может получить каждый, кто имеет компьютер, планшет, любое мобильное устройство, подключенное к сети интернет;

б) мобильность – у пользователя нет постоянной привязанности к одному рабочему месту;

в) экономичность – уменьшение затрат. Пользователю не надо покупать дорогостоящие, большие по вычислительной мощности компьютеры и ПО, а также он освобождается от необходимости нанимать специалиста по обслуживанию локальных IT-технологий;

г) арендность – пользователь получает необходимый пакет услуг только в тот момент, когда он ему нужен, и платит, собственно, только за количество приобретенных функций;

д) гибкость – все необходимые ресурсы предоставляются провайдером автоматически;

е) высокая технологичность – большие вычислительные мощности, которые предоставляются в распоряжение пользователя, которые можно использовать для хранения, анализа и обработки данных;

ж) надежность – некоторые эксперты утверждают, что надежность, которую обеспечивают современные облачные вычисления, гораздо выше, чем надежность локальных ресурсов, аргументируя это тем, что мало предприятий могут себе позволить приобрести и содержать полноценный ЦОД.

Google Storage for Developers позволяет хранить данные в «облаке» Google's (любой формат, любой объем, любое время); управлять доступом к этим данным (частный

доступ, многопользовательский или публичный); получать доступ через Google APIs или сторонние библиотеки/приложения.

Google Storage for Developers необходим для:

- хранения статического контента (статичный html, изображения, музыка, видео);
- резервирования и восстановления (личные данные, бизнес-информация);
- предоставления многопользовательского доступа (например, для клиентов);
- использования данных для приложений (пользовательские данные для Android, App Engine, Cloud based apps);

App Engine, Cloud based apps);

- использования данных для обработки и вычислений (e.g. BigQuery, Prediction API).

Преимущества Google Storage заключаются в высокой производительности и надежности:

- объекты любого типа, 100 GB / объект;
- неограниченное количество объектов, тысячи корзин;
- все данные реплицируются в многочисленных дата-центрах;
- использование преимуществ сети Google для доступа к данным;
- только пользователь можете использовать свою корзину для своих доменных имен;
- выборка произвольного куска данных (Range Get).

Безопасность Google Storage обеспечивается авторизацией на основе ключей; применением только авторизованных загрузок; доступом по списку для индивидуальных пользователей; групповым доступом через Google Groups; контролем доступа для корзин и объектов; установкой доступа для Read/Write/List.

Механизмом прогнозирования для «облака» является Google Prediction API – это технология машинного обучения Google обеспечивает доступ через RESTful HTTP web service.

Использование API:

- пользователь: АСМЕ Corp, транснациональная компания;
 - цель: отвечать клиентам на их собственном языке;
 - данные: большое количество писем на разных языках;
- результат: определение языка и соответствующий ответ.

Характеристики Prediction API:

1) данные: входной формат: пронумерованный или неструктурированный текст; выходной формат: сотни категорий и рубрик;

2) обучение: множество методик машинного обучения; автоматический выбор; асинхронная работа;

3) доступ со многих платформ: Web-приложения из Google App Engine; скрипты приложений (например, из Google Spreadsheet); Desktop app.

Google BigQuery – технология анализа больших массивов данных (анализ огромных массивов осуществляется за секунды) использование простого SQL-подобного языка запросов; применение гибкого доступа (REST APIs, JSON-RPC, Google Apps Script).

Основные характеристики BigQuery:

- масштабируемость: миллиарды записей;
- скорость: Отклик в течение секунд;
- простота: SQL запросы;
- Web-сервис: REST, JSON-RPC, Google App Scripts.

Іванова М.І., к.е.н., доцент, Біщук Д.Ю. спеціаліст гр. МО-14с

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності. Слід відрізняти трудові ресурси реальні (ті люди, які вже працюють) та потенційні (ті, що колись можуть бути залучені до конкретної праці).

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності. Окрім постійних працівників, у діяльності підприємства можуть брати участь інші працездатні особи на підставі тимчасового трудового договору (контракту).

З огляду на те, що багато підприємств поза основною діяльністю виконують функції, які не відповідають головному їхньому призначенню, усіх працівників підрозділяють на дві групи: персонал основної діяльності та персонал неосновної діяльності. Зокрема у промисловості до першої групи – промислово-виробничого персоналу – відносять працівників основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, науково-дослідних підрозділів та лабораторій, заводоуправління, складів, охорони – тобто всіх зайнятих у виробництві або його безпосередньому обслуговуванні. До групи непромислового персоналу входять працівники структур, які хоч і перебувають на балансі підприємства, але не зв'язані безпосередньо з процесами промислового виробництва: житлово-комунальне господарство, дитячі садки та ясла, амбулаторії, навчальні заклади тощо.

Такий розподіл персоналу підприємства на дві групи необхідний для розрахунків заробітної плати, узгодження трудових показників з вимірниками результатів виробничої діяльності (для визначення продуктивності праці береться, як правило, чисельність тільки промислово-виробничого персоналу). Водночас поширення процесів інтеграції промислових систем з банківськими, комерційними та іншими господарськими структурами робить таке групування персоналу умовним. Згідно з характером функцій, що виконуються, персонал підприємства поділяється здебільшого на чотири категорії: керівники, спеціалісти, службовці, робітники.

Детальна класифікація персоналу підприємства наведена на рис. 1.

Розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами з виробничої адаптації персоналу, оцінювання кадрів з метою здійснення атестації персоналу, планування професійної кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо.

Розвиток персоналу є важливим фактором успішної діяльності підприємства. Завданням планування розвитку персоналу є визначення майбутніх вимог, що ставляться до робочих місць, а також планування заходів, необхідних для професійного розвитку працівників.

У плануванні розвитку персоналу важливим завданням є планування заходів, спрямованих на досягнення рівня освіти, необхідного для призначення на певну посаду. На підприємствах треба розробляти плани щодо подальшої освіти співробітників, направлених для набуття спеціальної професійної кваліфікації і виробничого досвіду.

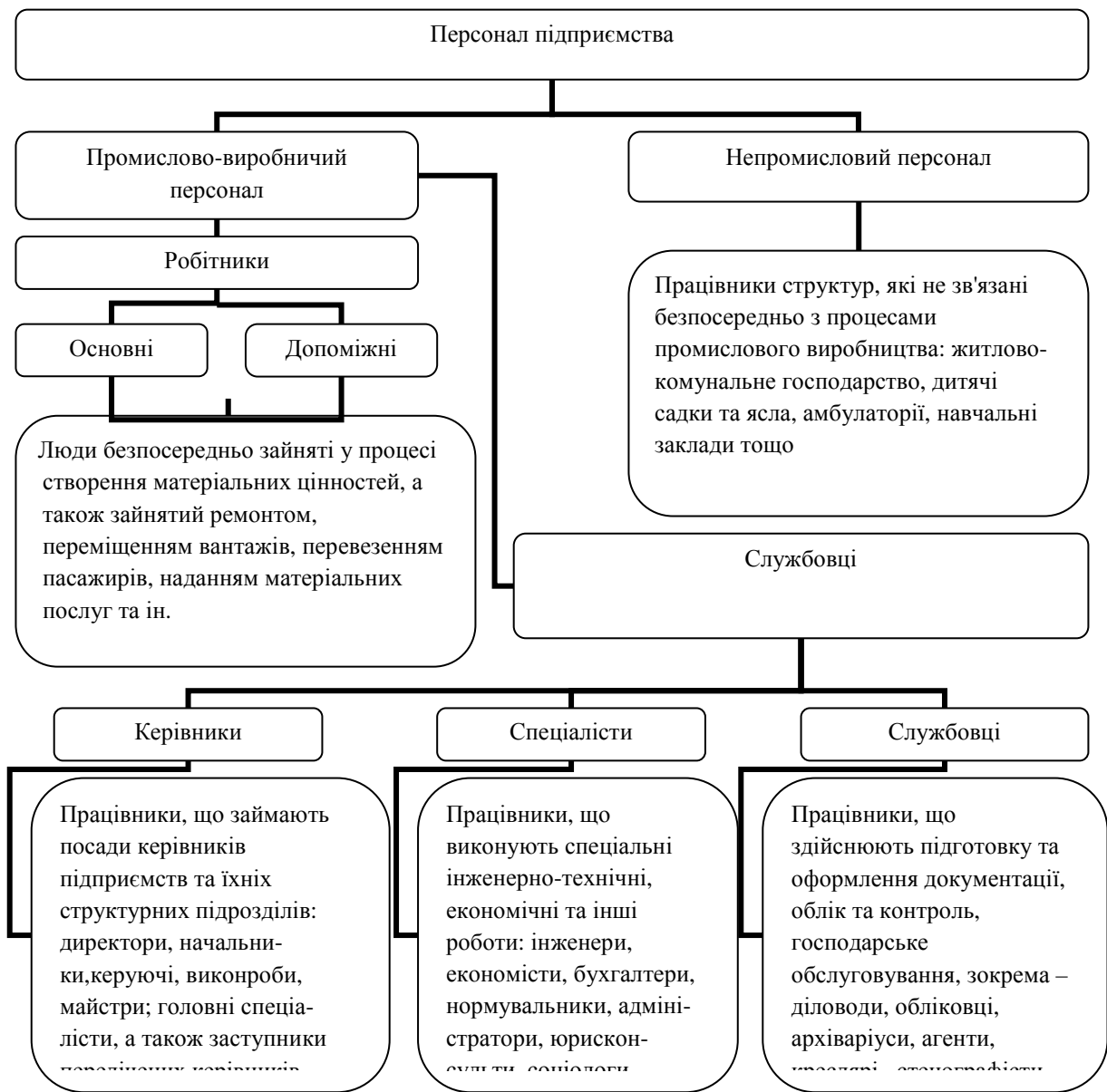


Рисунок 1 – Класифікація персоналу підприємства

Потреба в розвитку персоналу визначається через порівняння знань і вмінь працівників з майбутніми завданнями і вимогами. При цьому необхідно враховувати інтереси і побажання працівника, а також його потенціал. Працівники зацікавлені в пристосуванні своєї кваліфікації до вимог робочого місця, в гарантіях виробничого зростання (планування кар'єри): підвищення особистої мобільності на ринку робочої сили; отримання шансів для самореалізації на робочому місці.

Розвиток персоналу для кожного підприємства є важливим напрямом виробничих інвестицій. Пріоритетність інвестицій в розвиток персоналу визначається необхідністю підвищення ділової активності кожного працівника з метою подальшого успішного розвитку організації, упровадження нових технологій, зростання продуктивності праці тощо.

Успішний розвиток персоналу обумовлений трьома факторами: знаннями, можливостями і поведінкою працівників.

Розрізняють дві групи методів формування та активізації знань, можливостей і поведінкових аспектів:

- 1) формування і розвитку кадрового потенціалу;
- 2) розвитку потенціалу кожного співробітника.

Іванова М.І., к.е.н., доцент, Каркадол А.І. магістр гр. МО-14м

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Поняття конкурентоспроможності інтерпретується та аналізується в залежності від економічного об'єкту який розглядається. Безумовно, критерії, характеристики і фактори динаміки конкурентоспроможності на рівні товару, фірми, корпорації, галузі, національного господарства, або нації мають свою специфіку. Аналіз конкурентоспроможності може бути проведений для кожного з рівнів, в залежності від цілей дослідження.

Конкурентоспроможність – це ступінь, з яким нація при справедливих умовах вільного ринку виробляє товари і надає послуги, які задовольняють світовим вимогам і при цьому збільшує доходи своїх громадян [1, с.17].

Фактори – це ті явища і процеси виробничо-господарської діяльності підприємства і соціально-економічного життя суспільства, що викликають зміну абсолютної і відносної величини витрат на виробництво, а в результаті - зміна рівня конкурентоспроможності самого підприємства.

Фактори конкурентоспроможності, на думку М. Портера, прямо пов'язані з факторами виробництва. Усі фактори, що визначають конкурентні переваги підприємства, вона представляє у виді декількох великих груп [2, с.112]:

- 1) людські ресурси – кількість, кваліфікація і вартість робочої сили;
- 2) фізичні ресурси – кількість, якість, доступність і вартість ділянок, води, корисних копалин, лісових ресурсів, джерел гідро-електроенергії, рибальських угідь; кліматичні умови і географічне положення країни розташування підприємства;
- 3) ресурс знань – сума наукової, технічної і ринкової інформації, що впливає на конкурентоспроможність товарів і послуг, зосередженої в академічних університетах, державних галузевих науково-дослідницьких інститутів(НДІ);
- 4) грошові ресурси – кількість і вартість капіталу, що може бути використаний на фінансування промисловості й окремого підприємства;
- 5) інфраструктура – тип, якість наявної інфраструктури і плата за користування нею, що впливають на характер конкуренції (транспортна система країни, система зв'язку, поштові послуги, переказ платежів з банку в банк усередині і за межі країни, система охорони здоров'я і культури, житловий фонд і його привабливість з погляду проживання і роботи).

Галузеві особливості, безумовно, накладають свої істотні розходження на склад і зміст застосовуваних факторів. Усі фактори, що впливають на конкурентоспроможність підприємства, поділяють на кілька типів.

По-перше, на основні і розвинуті. Основні фактори – це природні ресурси, кліматичні умови, географічне положення країни, некваліфікована і напівкваліфікована робоча сила. Розвинуті фактори – сучасна інфраструктура обміну інформацією, висококваліфіковані кадри (фахівці з вищою освітою, фахівці в області ЕОМ і ПК) і дослідницькі відділи університетів, що займаються складними, високотехнологічними дисциплінами.

Розподіл факторів на основні і розвинуті досить умовний. Як правило, створювана ними перевага нестійка, а прибуток від використання низький. Особливе значення вони мають для видобувних галузей, галузей, пов'язаних із сільським і лісовим господарством, а також галузей, що застосовують в основному стандартизовану технологію і малокваліфіковану робочу силу.

Набагато більше значення для конкурентоспроможності мають розвинуті фактори, як фактори більш високого рівня. Для їх розвитку необхідні значні, часто довготривалі вкладення капіталу і людських ресурсів. Крім того, необхідна умова самого створення розвинутих факторів – це використання висококваліфікованих кадрів і високих технологій.

Іншим принципом розподілу факторів є ступінь їх спеціалізації. Відповідно до цього усі фактори поділяються на загальні і спеціалізовані. До загальних факторів відносять систему автомобільних доріг, персонал з вищим утворенням, можуть бути використані в широкому спектрі галузей. Спеціалізовані фактори – це вузькоспеціалізований персонал, специфічна інфраструктура, бази даних у визначених галузях знання, інші фактори, які застосовуються в одній або в обмеженій кількості галузей.

На підставі розглянутої концепції конкурентоспроможності підприємства, пропонується всю сукупність факторів, що визначають відношення споживача до самого суб'єкта господарювання і його продукції, поділити на внутрішні та зовнішні (рис. 1).

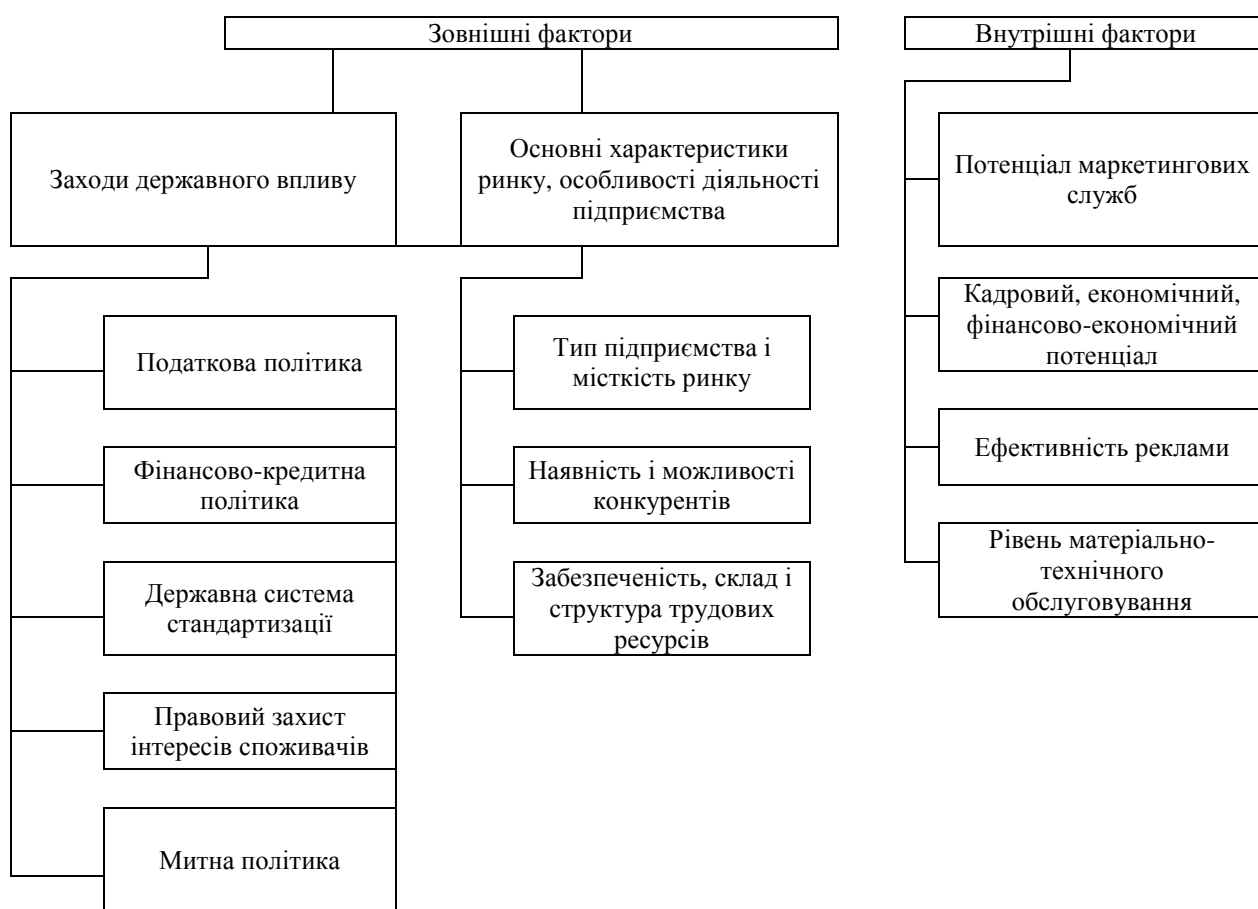


Рисунок 1 – Фактори, що впливають на конкурентоспроможність промислового підприємства

Перелік посилань

1. Коломієць І. Підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства в системі факторів інтернаціоналізації [Текст] / І. Коломієць // Конкуренція. Вісник Антимонопольного комітету України: наукове, правове видання з питань економіки і бізнесу. – 2007. – №3. – С. 17-26.

2. Портер М. Стратегія конкуренції. Методика аналізу галузей і діяльності конкурентів. [Текст] / М. Портер: Пер. з англ. – К.: Основа, 2003. – 390 с.

Іванова М.І., к.е.н., доцент, Кривсун Я.О. спеціаліст гр. МОсв-14

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

реструктуризація як основний напрям диверсифікації промислового підприємства

Впровадження будь-якої стратегії повинно базуватися на аналізі стратегічних альтернатив, що передбачає встановлення місії і цілі підприємства; аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища; виявлення слабких сторін і можливостей підприємства. Проведена діагностика дозволяє обрати один з чотирьох основних напрямків розвитку підприємства (табл. 1).

Таблиця 1
Типові стратегії розвитку підприємств

Напрями розвитку	Стратегії	Суть стратегій
Стратегії концентричного зростання	Посилення позиції на ринку	Прагнення з даним продуктом на даному ринку завоювати кращі позиції за рахунок маркетингових зусиль в області цін, стимулювання збуту, реклами і т.д.;
	Розширення ринку	Пошук нових ринків збуту для даної продукції;
	Розвиток продукту	Означає приєднання або злиття з фірмами, що просувають аналогічну продукцію;
Стратегії інтегрованого зростання	Горизонтальна інтеграція	Означає приєднання або злиття з фірмами, що просувають аналогічну продукцію;
	Вертикальна інтеграція	Зростання фірми за рахунок придбання або посилення контролю над організаціями, що знаходяться між фірмою і кінцевими споживачами;
	Зворотна вертикальна інтеграція	Придбання або посилення контролю над постачальниками;
Стратегії диверсифікованого зростання	Концентрична диверсифікація	Виробництво нових товарів, які мають місце в існуючому бізнесі і використовувалися організацією тільки для своїх власних цілей;
	Горизонтальна інтеграція	Випуск нових товарів, технологічно не пов'язаних з колишньою технологією, але з використанням вже налагоджених систем постачань і збуту;
	Конгломератна диверсифікація	Розширення фірми за рахунок виробництва нових продуктів, технологічно не пов'язаних з товарами, що вже вироблялись, які реалізуються на нових ринках. При цьому фірма не має налагоджених систем постачань і збуту;
Стратегії цілеспрямованого скорочення	Скорочення виробництва	Використовується у разі, коли скорочення витрат на виробництво не приносить позитивних результатів. Дана стратегія припускає 2 можливих шляхи: консервація нерентабельного виробництва або його відсікання;
	Стратегія збору врожаю	Стратегія максимального отримання доходу в безперспективному бізнесі за короткостроковий період часу, який не може бути потім прибутково

		проданий;
	Стратегія скорочення витрат	-
	Стратегія ліквідації	Припускає припинення діяльності, розпродаж майна.

Диверсифікація є одним із засобів розвитку підприємства. Вона має на меті розповсюдження його виробничої і комерційної діяльності за межі спеціалізації, яка склалася раніше, на безліч галузей економіки, та господарських сфер, які не пов'язані між собою прямою виробничою кооперацією і не конкурують один з одним.

Розробка стратегії диверсифікації базується на системному аналізі макро- і мікроекономічного оточення підприємства. У зв'язку з тим, що економічне середовище підприємства динамічне і характеризується великою кількістю показників, які неможна спрогнозувати шляхом простої екстраполяції, тут необхідно використовувати широкий арсенал методів, що виключають побудову сценаріїв розвитку, аналіз часових рядів і критичних зв'язків, імітаційне моделювання, методи експертних оцінок.

Першочергово, результати такого аналізу вміщують в собі багато різнорідних якісних та кількісних характеристик. Тому доцільно подальше їх узагальнення і формування невеликого числа узагальнених оцінок. Можна рекомендувати подавати результати аналізу у вигляді:

- комплексної оцінки інвестиційної привабливості сфер господарювання, що складаються з декількох узагальнених кількісних показників;
- найбільш важливих характеристик виробничо-технологічного і ринково-збутового потенціалу підприємства.

Розробка стратегії диверсифікації в основному пов'язана з підприємницькою діяльністю і обліком впливу ринкових чинників, а також з грамотним аналізом галузі і конкуренції в ній. В процесі реалізації стратегії особливу увагу слід приділити аспектам управління людьми і діловими процесами.

Виступаючи інструментом усунення диспропорцій відтворення та перерозподілу ресурсів, диверсифікація виробництва і підприємницької діяльності переслідує різноманітні цілі і визначає напрямки реструктуризації економіки.

Реструктуризація підприємства – це здійснення організаційно-господарських, фінансово-економічних, правових, технічних заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності підприємства та збільшення його вартості, здатних привести до фінансового оздоровлення, збільшення випуску продукції, підвищення ефективності виробництва. В період реструктуризації може відбуватись реорганізація підприємства, зміна форми управління, власності, організаційно-правової форми, здійснюватись погашення боргових зобов'язань. Види реструктуризації наведені у табл. 2.

Таблиця 2

Види реструктуризації

Види реструктуризації	Мета застосування	Причини та шляхи застосування
Санаційна або відновна	Застосовується для виходу з кризового та передкризового стану	Втрачено ринкові позиції
		Проблеми з постачанням
		Великі запаси готової продукції
Прогресивна або адаптаційна	Застосовується для подолання негативних тенденцій	Вичерпано ринковий потенціал
		Відсталість у порівнянні зі світовими стандартами
		Низька ефективність управління
Операційна	Зміни в основній	Скорочення непродуктивних витрат

	господарській діяльності підприємства	Зростання продуктивності виробництва Підвищення якості продукції Реорганізація та перепрофілювання Зміни в структурах
Оперативна	Підвищення ліквідності підприємства за рахунок внутрішніх резервів	Ефективне управління грошовими потоками Формування механізму та системи збуту продукції Відмова від збиткової продукції Відмова від збиткової діяльності Удосконалення організації виробництва Контроль за якістю продукції Відмова від зайвих активів
Стратегічна	Залучення внутрішніх та зовнішніх джерел фінансування	Диверсифікація виробництва Впровадження нових технологій Сертифікація виробництва Підвищення кваліфікації персоналу
Фінансова реструктуризація	Управління та зміна в структурі пасивів (боргів компанії)	-

Іванова М.І., к.е.н., доцент, Новрузов Р.Л. екстерн магістр
 (Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Управління зовнішньоекономічною діяльністю – це сукупність напрямків, форм і методів торговельно-економічних відносин, які охоплюють торгівлю і послуги, науково-технологічного співробітництва, а також кредитних і валютно-фінансових відносин даної країни з зарубіжними державами з метою ефективного використання переваг міжнародного поділу праці. В системі управління зовнішньоекономічною діяльністю розрізняють поняття керуючої і керованої систем. Керуючу систему представляють спеціальні органи управління, менеджери або працівники апарату управління, що безпосередньо здійснюють розробку і реалізують рішення з метою кращого використання потенціальних можливостей, закладених в керованій ланці, і досягнення поставленої мети. Керована ланка є елементом системи, що сприяє керований вплив з боку керуючої ланки. При здійсненні управління зовнішньоекономічною діяльністю суб'єкти та об'єкти господарської діяльності керуються основними принципами (рис. 1).

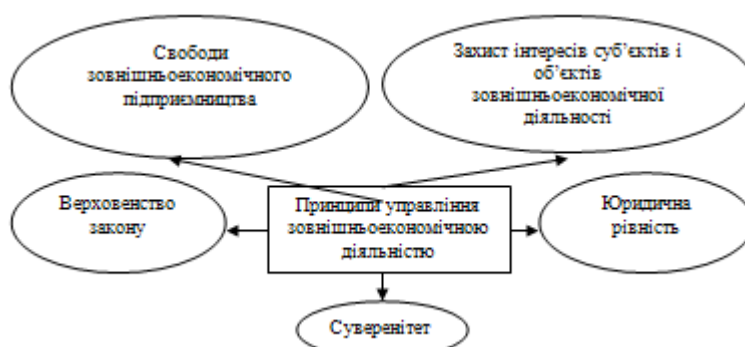


Рисунок 1 – Основні принципи управління зовнішньоекономічною діяльністю

Зовнішньоекономічну діяльність в Україні регулюють за допомогою: Законів України і передбачених ними актів митного (тарифного) і не митного регулювання, які видають державні органи України в межах їх компетенції; економічних методів оперативного регулювання (валютно-фінансових, кредитних та інших) у межах законів України; рішень недержавних органів управління, які приймають згідно з їхніми статутними документами у межах законів України; договорів, укладених суб'єктами ЗЕД, які не суперечать законам України. Структура управління зовнішньоекономічною діяльністю в Україні наведена на рис. 2.



Рисунок 2 – Структура управління зовнішньоекономічною діяльністю в Україні
 Державне регулювання зовнішньоекономічної діяльності визначає

зовнішньоекономічна політика держави на тому чи іншому етапі. Як звичайно та країна, яка провадить ЗЕД, дотримується або політики вільної торгівлі, або протекціоністської політики. Перша характеризується мінімальним втручанням у процеси ЗЕД, у цьому випадку торгівля розвивається на засадах дії ринкових сил, попиту і пропозиції. Вважають, що за цих умов краще гарантовані ті вигоди, які забезпечує міжнародне економічне співробітництво. У разі протекціоністської політики - внутрішній ринок захищають від іноземної конкуренції за допомогою митних бар'єрів та інших економічних і політичних важелів. При недосконалій конкуренції на світовому ринку вміло проведена протекціоністська політика є обґрунтованою. Органи державного регулювання зовнішньоекономічної діяльності в Україні представлені на рис. 3.

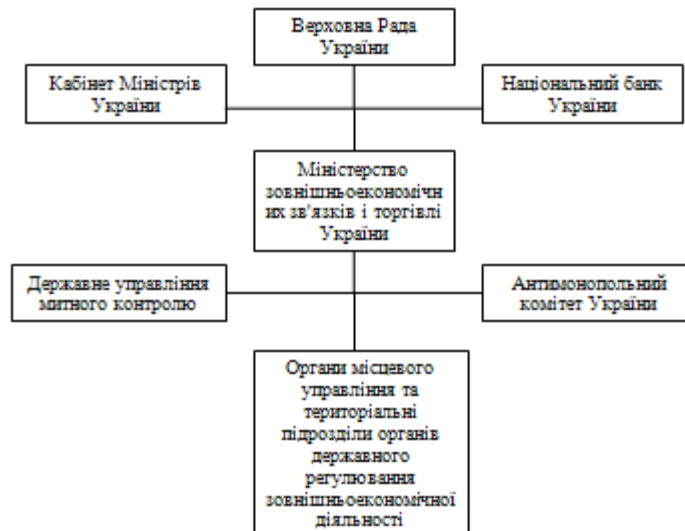


Рисунок 3 – Органи державного регулювання зовнішньоекономічної діяльності в Україні

Методи регулювання зовнішньої торгівлі представлені на рис. 4.

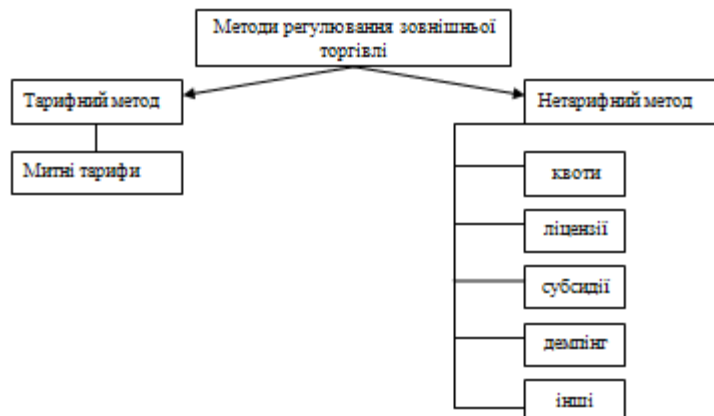


Рисунок 4 – Основні методи регулювання зовнішньоекономічної діяльності

Одним із важливіших завдань регулювання зовнішньоекономічної діяльності є диверсифікація зовнішньоторговельних зв'язків, яка дасть змогу ліквідувати надмірну (від 20 до 90%) залежність економіки України від монопольного імпорту стратегічно важливих товарних позицій (енергоносіїв, сировинних та інших матеріальних ресурсів) для життєво важливих галузей національного виробництва.

Іванова М.І., к.е.н., доцент, Пархоменко А.Р., бакалавр гр. Б- МН-11-1
(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Конкурентоспроможність – ринкова категорія, що має динамічний, мінливий характер. Так, при незмінних якісних характеристиках товару, його конкурентоспроможність може змінюватися в широких межах залежно від кон'юнктури ринку, дій конкурентів, зміни цін, рекламних заходів тощо.

Конкурентоспроможність підприємства повинна забезпечуватися такими показниками, як висока виробнича ефективність, яка реалізується завдяки сучасному обладнанню, технологіям, кваліфікованими працівниками та здатністю завоювати й тривалий час утримувати стійні позиції на ринку, що забезпечується завдяки ефективному використанню принципів маркетингового управління.

Основними умовами забезпечення конкурентоспроможності є:

- застосування наукових підходів до стратегічного менеджменту;
- забезпечення єдності розвитку техніки, технології, економіки, управління;
- застосування сучасних методів дослідження й розробок (програмно-цільове планування, теорія прийняття рішень тощо);
- розгляд взаємозв'язків функцій управління будь-яким процесом на всіх стадіях життєвого циклу об'єкта;
- формування системи заходів із забезпечення конкурентоспроможності різних об'єктів.

Аналізуючи визначення сутності «конкурентоспроможність» можна виділити такі ознаки даного поняття (рис. 1).

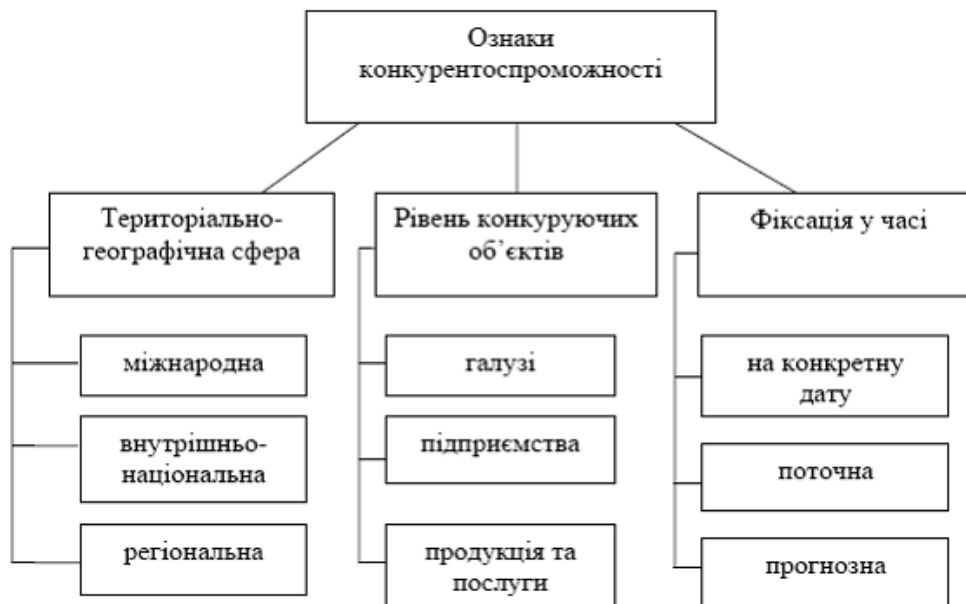


Рисунок 1 – Класифікація конкурентоспроможності за певними ознаками

Категорія «конкурентоспроможність підприємства» характеризується переліком наступних властивостей: порівнюваність, просторовість, динамічність, предметність, атрибутивність, системність, об'єктивність.

Аналіз конкурентоспроможності підприємства на ринку допускає вивчення

факторів, що впливають на відношення покупців до підприємства та її продукції і як результат – зміна частки продукції підприємства на ринку. Усі фактори конкурентоспроможності можна умовно розділити на зовнішні й внутрішні (рис. 2).



Рисунок 2 – Фактори, що впливають на конкурентоспроможність підприємства

Аналіз факторів впливу зовнішнього середовища на конкурентоспроможність підприємства дає час для прогнозування можливостей, розробки плану дій на випадок непередбачених обставин, розробки заходів, які дозволять перетворити загрози на будь-які вигідні можливості. Для аналізу факторів макросередовища частіше використовують PEST-аналіз (політичні, економічні, соціальні, технологічні фактори), SWOT-аналіз, який допомагає визначити погрози й можливості з якими зіштовхується підприємство, і встановити несприятливі фактори, які можуть знизити рівень ефективності потенціалу підприємства.

Внутрішні фактори – це контрольовані чинники діяльності підприємства. До них відносяться:

1) діяльність керівництва та апарату управління підприємства (організаційна та виробнича структури управління, професійний та кваліфікований рівень управлінського персоналу тощо);

2) система технологічного оснащення. Оновлення обладнання та технологій, тобто заміна їх на більш прогресивні, забезпечує підвищення конкурентоспроможності підприємства, підсилює внутрішню гнучкість виробництва;

3) сировина, матеріали і напівфабрикати. Якість сировини, комплектність її перероблення та величина відходів суттєво впливають на конкурентоспроможність підприємства.

4) збут продукції, його об'єм та витрати на реалізацію. Вплив цього фактора є суттєвим на підвищення конкурентоспроможності підприємства. Підприємство намагається здійснити ефективний збут за рахунок реалізації продукції, що користується попитом на ринку, стимулювання збільшення об'ємів продаж, розширення ринків збуту. Аналіз внутрішніх факторів впливу тісно пов'язаний з аналізом господарської діяльності підприємства.

Під час оцінювання, прогнозування та управління конкурентоспроможністю підприємства необхідно враховувати усю сукупність внутрішніх та зовнішніх факторів, що вплинули чи потенційно можуть вплинути на її формування.

Іванова М.І., к.е.н., доцент, Чижов М.С. магістр гр. МО-14м

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ПОРІВНЯННЯ АМЕРИКАНСЬКОЇ ТА ЯПОНСЬКОЇ МОДЕЛІ МЕНЕДЖМЕНТУ

В даний час персонал розглядається як основний ресурс будь-якої організації, тому від грамотного управління персоналом залежить ефективність роботи підприємства.

Управління персоналом (англ. Personnel management) це – управління співробітниками організації з метою виконання ними їх роботи і в рамках організації в цілому, як в її інтересах, так і в інтересах співробітників [1]. Недарма одна зі сторін символічного ключа менеджменту звернена до людини (рис. 1).



Рисунок 1 – Символічний ключ ефективного менеджменту

У практиці управління персоналом останнім часом використовуються різні моделі управління: американська, японська, західноєвропейська і російська. Нами розглянуті особливості двох домінуючих протилежних підходів: японського і американського та їх застосування в українському менеджменті.

На сьогоднішній день, японська модель менеджменту є найбільш ефективною в усьому світі. Своїм корінням японська система управління сягає в далеке минуле, коли осередками суспільства були сім'ї-клани. Тоді батько сімейства був главою клану і мав владу над усіма його членами, що зумовило міцність ієрархії підпорядкування і дисципліни. Живучості даної традиційної системи посприяла психологія японців, яку японські підприємці перенесли на підприємства. Цікаво, що це було інтерпретовано у виробничу сферу таким чином: підприємство уособлюється з рідним домом, сім'єю, батьком сімейства є господар підприємства, а в ролі найманого персоналу виступають діти. Кожна японська фірма має свою корпоративну філософію, упор в якій робиться на гармонію і співпрацю. Японський стиль управління базується на переконанні, а не на примусі, завдання начальника тут не керувати роботою, яку виконують працівники, а надавати їм підтримку, сприяти їх взаємодії і формувати тим самим гармонійні стосунки в колективі. При цьому підході, керівник повинен вміти поєднувати в собі, як риси формального лідера, так і неформального [2].

Одна з найбільш характерних особливостей японського менеджменту – це система довічного найму, яка передбачає наймання працівника відразу після закінчення ним навчального закладу та збереження за ним місця в компанії аж до його відходу на пенсію. Якщо працівник сам залишає організацію або ж його звільняють, це серйозно позначається на його подальшій кар'єрі. Таким чином, психологія даної системи полягає в тому, що працівник не переходить з однієї організації в іншу, а працює на благо своєї компанії. До того ж, має місце такий факт, як впевненість у завтрашньому дні. Таким чином, для японської моделі менеджменту характерне переплетення інтересів організації і працівника; наявна атмосфера рівності, що є пріоритетом для впровадження в український

менеджмент.

Зовсім інша модель управління склалася в США. Головна відмінність Американської моделі менеджменту від Японської полягає в тому, що вся управлінська діяльність в американських компаніях ґрунтується на ініціативі, індивідуальній відповідальності і індивідуальній кар'єрі. Управлінські рішення приймають, як правило, конкретні особи, а цілі мають короткостроковий характер.

Відносини з підлеглими в Американській моделі є робочими і формальними, тоді як в Японській – особистими і неформальними.

В Американській моделі відсутня довгострокова зайнятість, працівник у будь-який момент може покинути організацію, якщо знайде більш перспективну посаду, а оплата праці пов'язана з індивідуальними заслугами працівника на відміну від Японської моделі, в якій оплата праці залежить від віку, стажу та показників діяльності всього колективу [3].

Головне завдання, яке стоїть на сьогоднішній день перед українським менеджментом – позбавлення від неактуальності стереотипів поведінки управлінських структур, тобто управлінська діяльність повинна бути орієнтована на кінцевий результат.

Для того щоб українські підприємства ефективно функціонували, їх керівникам необхідно створювати умови для довгострокової зайнятості співробітників.

Крім того, в умовах довгострокового найму на українських підприємствах доцільно впроваджувати систему кадрової ротації. Працівники підприємств змушені протягом багатьох років працювати на одному робочому місці, що знижує їх інтерес до роботи, пригнічує ініціативу і перешкоджає професійному зростанню. Введення системи ротації дозволить працівникам організацій не тільки уникнути одноманітної роботи протягом тривалого періоду, але і сприятиме їх професійному зростанню, а також дозволить їм отримати уявлення про різні аспекти діяльності підприємства і діяти саме в інтересах всієї компанії.

Ще один напрям формування українського менеджменту полягає в розробці та впровадженні заходів щодо вдосконалення основних елементів управління: форм розподілу і кооперації праці, нормування праці та її оплати, механізації та автоматизації праці працівників управління, інформаційних технологій і діловодства, робочих місць та умов праці, методів управління тощо.

Ефективна система управління повинна забезпечити конкурентні переваги організації: прогнозованість фінансового результату, стабільність. Таким чином, багато чого для забезпечення впровадження в життя вище перелічених напрямів розвитку українського менеджменту може бути запозичена з досвіду японського та американського методів.

Перелік посилань

1. Крамаренко В.І. Управління персоналом фірми [Текст] / В.І. Крамаренко, Б.І. Холод. – К.: ЦУЛ, 2003. – 271 с.
2. Овчинникова Т. Вдосконалення системи управління персоналом підприємства [Текст] / Т. Овчинникова // Фінансовий бізнес. – 2008. – №11-12. – С. 52-54.
3. Янковська Л.А. Менеджмент персоналу: Підготовка та перепідготовка працівників підприємства [Текст] / Л.А. Янковська. – Л.: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2005. – 196 с.
4. Травін В.В. Менеджмент персоналу підприємства [Текст] / В.В. Травін, В.Д. Дятлов. – К.: Справа, 2006. – 110 с.

Медведовська Т.П., к.пед.н., заступник директора Міжгалузевого інституту безперервної освіти
(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ КРИЗИ

В сучасному світі поняття «криза» можна розуміти по різному, проте щодо бізнесу криза – це період нестабільності, ситуація, коли насуваються серйозні зміни. При цьому результат змін може бути як у край несприятливий, так і позитивний. Але однозначно, що будь-яка криза являє собою загрозу виживанню підприємства.

У разі неспроможності підприємства та переживання ним кризи зазвичай основна увага приділяється фінансовим та правовим механізмам, які використовуються в рамках антикризового управління. Відносно персоналу, як правило, проводиться єдиний захід – скорочення штату з метою зменшення витрат на персонал [2, с. 54]. Однак необхідно пам'ятати про цінність і важливість людського ресурсу і значимість його внеску в успіх діяльності підприємства.

З іншого боку, практика показує, що часто, коли підприємство знаходиться у важких умовах фінансової нестабільності, питання управління персоналом у системі пріоритетів вибору діючих антикризових механізмів переходять на останнє місце. Особливо страждають питання щодо контролю за системою управління персоналом.

Аналіз літературних джерел, дозволяє виділити ряд проблем, які найбільш часто зустрічаються в системі управління людськими ресурсами:

- низька продуктивність праці; висока плинність кадрів;
- дефіцит кваліфікаційного персоналу;
- відсутність чіткого раціонального розподілу функцій між працівниками, дублювання робіт;
- надлишкова чисельність персоналу, невідповідальність його кваліфікаційної структури потребам підприємства;
- відсутність мотивації персоналу;
- відсутність ініціативи працівників;
- напружена емоційна атмосфера в колективі, пов'язана з критичною масою де мотивуючих факторів на підприємстві і високим числом конфліктних ситуацій [1, 3].

Зрозуміло, що всі ці проблеми є наслідком ринкової неспроможності підприємства. Тим не менш, така кількість питань, пов'язаних з людськими ресурсами, ставить необхідність включення в антикризову стратегію програми вдосконалення системи управління персоналом. Для успішності розробки антикризової програми управління людськими ресурсами підприємства на початковому етапі завжди необхідна об'єктивна діагностика критичних явищ [5, с. 61]. Для зручності проведення діагностичної оцінки, пропонуємо, систему умовно поділити на стратегічний і оперативний рівні.

Так, на стратегічному рівні оцінюється активність вищого управління підприємством в побудові стратегії формування та використання трудового потенціалу, а також відповідність її поточними ситуаційним умовам; оцінюється відповідність організаційної структури цілям і завданням підприємства, характеристика організаційної культури, рівень компетентності стратегічних керівників, характер взаємин адміністрації з персоналом (проводиться шляхом вивчення бізнес-планів і звітів за результатами діяльності, вивчення документації, що регламентує систему управління працею тощо).

На оперативному ж рівні оцінюється ефективність роботи з людськими ресурсами; наявність або відсутність необхідних складових системи управління персоналом, їх адекватність цілям підприємства, правильність їх виконання. Також досліджується так і

складові, як відповідність кадровій політики, планування персоналу, принципи відбору, найму, адаптація, стимулювання праці, оцінка і навчання, ротація, організація праці, планування кар'єри та вивільнення працівників.

При вивченні кадрових процесів в організації, що знаходиться в умовах кризи, на сьогодні прийнято виділяти такі основні завдання, як визначення розвитку прогресивності системи управління персоналом; виявлення так званих «проблемних ділянок», тобто явищ, які уповільнюють успішний розвиток підприємства; оцінка адаптивних можливостей колективу і його готовності до змін. Додатково збираються статистичні кількісні дані: витрати на персонал, статистичні дані по характеристикам сукупної робочої сили на підприємстві; показники продуктивності праці тощо [5, с. 63].

В умовах кризи, при нестачі матеріальних, кадрових і часових ресурсів така детальна оцінка організації може здатися неможливою. Проблема мінімізації діагностичної процедури породила безліч підходів до вибору методу оцінки. Найчастіше вибирається чотири методи діагностики на підприємстві: метод інтерв'ю дозволяє розробити і вжити відповідних заходів. Один з найбільш економічних і ефективних підходів оцінки – це проведення анкетних опитувань, які дозволяють отримати велику кількість фактів від великого числа людей.

Для аналізу офіційних документів, як уже згадувалося вище, використовуються всі документи підприємства, що регламентують працю працівників. Тут можна оцінити наявність або відсутність необхідних наказів і положень на відповідність стратегічному плану підприємства та існуючої антикризової програми.

Що стосується зовнішньої інформації, то тут бажано вивчити офіційні статистичні дані щодо виробничих норм: плинність, заробітна плата та нематеріальні засоби стимулювання [4, с. 41].

Зауважимо, що експерименти в області людських ресурсів – цікавий і дієвий метод аналізу, який вимагає поєднання точного розрахунку і творчого підходу одночасно. При такому методі порівнюються показники звичайної та контрольної групи. Наприклад, для половини менеджерів вводиться новий метод стимулювання праці на конкретний період. Потім порівнюється показники результатів праці з тією половиною групи, для якої система стимулювання залишалася без змін.

Таким чином, перераховані методи збору інформації, дозволяють побачити цілісну картину функціонування підприємства і системи управління персоналом. Виходячи з даної інформації, можна проводити оцінку ефективності, визначати основні фактори ризику та розробляти конкретні заходи, що сприяють профілактиці або усунення кризи.

Перелік посилань

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом [Текст] / О.В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
2. Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами [Текст] / Л. Лазаренко // Персонал.. – 2009. – № 1. – С. 53-57.
3. Менеджмент персоналу Підручник [Текст] / [За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха]. – К.:КНЕУ, 2004. – 398 с.
4. Олксєєнко Р.І. Управління кадровими ресурсами підприємств у сучасних умовах господарювання [Текст] / Р.І. Олксєєнко // АгроСвіт – 2010. – № 1. – С. 41-44
5. Яворська О. Оцінка персоналу в системі ефективного управління [Текст] / О.Яворська // Економіка та держава – 2009. – № 1 – С. 60-63.

Грошелева О.Г., к.е.н., доцент, Прядкін В.В. магістр гр. МО-14м

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ЩОДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

В процесі управління використовується безліч різноманітних способів, підходів і прийомів, що дозволяють упорядкувати, цілеспрямувати й ефективно організувати виконання функцій, етапів, процедур і операцій, необхідних для прийняття рішень. У сукупності вони виступають як методи управління, під якими розуміються способи здійснення управлінської діяльності, які вживаються для постановки і досягнення її мети.

В теорії управління виділяють три основні моделі прийняття рішень (табл. 1) [26]: класична модель; поведінкова модель; ірраціональна модель.

Таблиця 1

Основні моделі прийняття управлінських рішень

Найменування моделі	Базові поняття	Основні характеристики	Сфери застосування
Класична модель	раціональність	особа, що приймає рішення: - має повну інформацію щодо ситуації прийняття рішення; - має повну інформацію про всі можливі альтернативи та їх наслідки; - має раціональну систему упорядкування переваг за ступенем їх важливості; - завжди має на меті максимізацію кінцевого результату	прийняття програмованих рішень; достатність необхідної інформації
Поведінкова модель	- обмежена раціональність; - досягнення задоволеності	особа, що приймає рішення: - не має повної інформації про ситуацію прийняття рішення; - не має повної інформації про всі можливі альтернативи; - не здатна або не схильна передбачити наслідки реалізації кожної альтернативи	обмеженість або відсутність інформації
Ірраціональна модель	відсутність раціональності	рішення приймаються без дослідження альтернатив	- розв'язання принципово нових проблем, що важко вирішуються; - вирішення проблем в умовах дефіциту часу; - достатність влади для нав'язання свого рішення

Управлінські рішення стосовно мотивації праці нерозривно пов'язані з розвитком підприємства і мають бути спрямовані на повну реалізацію можливостей працівника. Функція мотивування, як найскладніша з усіх інших функцій управління, сприяє реалізації цілей і завдань, що виникають перед підприємством. Складність її в тому, що головна дійова особа – працівник зі своїми потребами, задоволення яких є рушійною силою в процесі його діяльності, свідомої або неусвідомленої поведінки. Тому в механізмі трудової мотивації найяскравіше виявляються особисті потреби, оскільки вони безпосередньо пов'язані із життєдіяльністю індивіда.

Сучасна модель управління підприємством має включати механізм ефективного прийняття управлінських в системі трудової мотивації, який дозволив би поєднати

стратегічну ціль організації з потребами та інтересами робітників, взаємоузгоджуючи різні форми стимулювання зі складністю й результативністю праці, об'єктивно оцінюючи роботоспроможність, знання, досвід, можливості працівників, створюючи умови реалізації й розвитку трудового потенціалу персоналу, систему гнучкої адаптації працівників до ринкової кон'юнктури, наближуючи інтереси підприємства до інтересів працівників і навпаки.

Технологія розробки, прийняття й реалізації рішень і процедур, здійснення логічних, аналітичних, інформаційно-пошукових, обчислювальних та інших операцій має передбачати їх чітку послідовність. Процес підготовки і прийняття управлінських рішень можна зобразити у вигляді схеми, представленій на рис 1.

У випадку виявлення проблеми та встановлення чинників, що призвели до її виникнення, в рамках наявних ресурсних чи інституційних обмежень розробляються рішення, з яких вибирається найкраще — те, яке відповідає обумовленим критеріям вирішення проблеми. Кількість запропонованих для розв'язання проблеми варіантів залежить від багатьох чинників, зокрема ресурсів, часу, доступності потрібної для обґрунтування рішення інформації тощо. Здебільшого через дефіцит часу приймається не найкраще рішення, а те, яке першим спало на думку, якщо воно дає змогу усунути проблему. Нажаль після цього пошук і аналіз інформації припиняється.



Рисунок 1 – Стадії та етапи управлінських рішень

Перелік посилань

1. Сухарський В.С. Менеджмент: Теорія, методологія, практика [Текст] / В.С. Сухарський: Монографія. – Тернопіль: Астон, 2002. – 416 с.

Грошелева О.Г., к.е.н., доцент, Шутько А.О., бакалавр гр. Б- МН-11-1
(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Інвестиційний потенціал підприємства характеризують як:

- сукупність інвестиційних ресурсів, що за певних умов можуть бути трансформовані в інвестиції при здійсненні інвестиційної діяльності;
- комплекс ресурсів та можливостей їхнього ефективного використання;
- сукупність засобів та умов здійснення інвестиційної діяльності.

Поєднання таких напрямків сучасних уявлень сутності та змісту інвестиційного потенціалу підприємства дозволяє його визначати як комплекс інвестиційних ресурсів у поєднанні з можливостями, засобами та умовами їхнього залучення й використання в інвестиційній діяльності підприємства. Сутність та взаємозв'язок понять «потенціал підприємства», «інвестиції», «інвестиційний потенціал підприємства», «інвестиційна діяльність», «інвестиційні ресурси» наведені на рис. 1.



Рисунок 1 – Концептуалізація поняття «інвестиційний потенціал підприємства»

Отже, інвестиційний потенціал підприємства, що розглядається як можливість вкладення коштів у матеріально-речовинні й власні фактори виробництва для забезпечення умов нормального процесу відтворення на підприємстві, одержання очікуваного прибутку, містить, з одного боку, протиріччя сучасного економічного становлення і розвитку підприємства, а з іншого – змістовні характеристики сучасного інвестиційного процесу: сполучення ринкових, конкурентних і державних механізмів, вартісної і натурально-речовинної форм руху інвестицій, різноманітність джерел інвестування та інших факторів.

Розуміння суті й сучасного змісту інвестиційного потенціалу дозволяє визначити актуальні напрямки вирішення проблеми його ефективного використання в умовах ринкової економіки. Інвестиційна діяльність на будь-якому рівні (держава – галузь –

регіон – підприємство) – це вкладення інвестиційних ресурсів (інвестування) і сукупність практичних дій з реалізації інвестицій. Відповідно до законодавства визначено поняття інвестиції, інвестиційна діяльність, методи участі в капіталі тощо. Інвестиційна діяльність підприємства в усіх її формах здійснюється за рахунок усіх можливих джерел. Інвестиційні ресурси – це всі види грошових та інших активів, які залучаються з метою здійснення вкладень в об'єкти інвестування. Управління інвестиційною діяльністю підприємства потребує насамперед проведення аналізу використання інвестиційних ресурсів підприємства з урахуванням їх можливих джерел.

ефективний розвиток інвестиційного потенціалу підприємства передбачає врахування таких принципів:

- розгляд підприємства, як відкритої системи; ·
- врахування базових стратегій операційної діяльності підприємства; ·
- підприємницький стиль стратегічного управління; ·
- відображення інвестиційних переваг підприємства перед конкурентами; ·
- використання результатів технологічного процесу в інвестиційній діяльності; ·
- орієнтація на врахування рівня інвестиційного ризику під час прийняття стратегічних рішень; ·
- відображення альтернативності стратегічного інвестиційного вибору.

Розвиток потенціалу відображає тенденції довгострокової ефективності формування інвестиційного потенціалу. Своєю чергою саме розширення обсягів інвестиційного потенціалу визначає його використання та структуру. Отже, розвиток інвестиційного потенціалу підприємства відображає не тільки його поточний стан, а й перспективи розвитку підприємства з урахуванням впливу на нього можливостей зовнішнього середовища, ризику та загрози інфляції.

Успішний розвиток інвестиційного потенціалу залежить від багатьох критеріїв, а саме: інвестиційної поведінки (що опосередковує вибір інвестиційних проектів, характер і ризик прийняття інвестиційних рішень), інвестиційної активності (яка дозволяє кількісно оцінити споживання інвестиційного потенціалу в основний та оборотний капітал у розрахунку на одного працівника і загальних витрат на виробництво), інноваційної активності (визначається через обсяг вкладень в НДПКР, реалізацію інноваційної продукції, розмір капіталізованого НДПКР-активу, який збільшує балансову оцінку власного капіталу), економічне зростання (яке відображає кількісну зміну значень модифікованої рентабельності інвестиційних ресурсів, фінансової рентабельності, чистого приведенного доходу, вартості підприємства, економічної доданої вартості, рівня капіталізації підприємства).

Розвиток інвестиційного потенціалу передбачає постійне розширення інвестиційної діяльності підприємства. В результаті збільшення обсягів виробництва, оновлення та якісного удосконалення виробничого потенціалу, необоротного капіталу підприємства, підвищення технологічного рівня виробництва та його обслуговування, відбувається зростання економічного потенціалу, що сприяє збільшенню ефективності діяльності підприємства. Темпи зростання інвестиційного потенціалу залежать від залучених інвестицій та ефективності їх використання.

Основою будь-якого розвитку є прогресивне функціонування системи взаємозв'язків між елементами. Визначаючи взаємозв'язок інноваційного розвитку та інвестиційного потенціалу, необхідно зазначити, що збільшення інвестування в інноваційний розвиток, сприяє збільшенню обсягів виробництва та прибутку, який і є основним джерелом формування інвестиційного потенціалу підприємства. Особливостями інноваційних інвестицій є: високий ступінь невизначеності в остаточних результатах створення та впровадження новацій, довгостроковий період інвестування та отримання результату. Використання інвестиційного потенціалу в інновації залежить від їх поділу на базисні та покращуючі.

Лозинський І.Є., к.е.н., доцент, Іванова К.Ю. магістр гр. МО-14м
(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ВИРОБНИЧИХ ФОНДІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Основні фонди – це засоби виробництва, які тривалий період часу беруть участь у виробничому процесі, частинами переносять свою вартість на продукцію, не змінюючи натурально-речову форму. Основні фонди – це матеріальні цінності, експлуатаційний період яких перевищує один календарний рік, а їхня вартість перевищує 15 неоподаткованих мінімумів прибутків громадян.

При формуванні основних засобів підприємств повинні враховуватися особливості кожного об'єкта їх складових. У кожному конкретному випадку такий об'єкт розглядається як закінчений пристрій з усіма пристосуваннями і приладдям до нього або окремих конструктивно відокремлений предмет, що призначений для виконання певних самостійних функцій, чи відокремлений комплекс конструктивно з'єднаних предметів одного або різного призначення, для обслуговування яких використовуються загальні пристосування, прилади керування та єдиний фундамент. У зв'язку з цим, кожен предмет чи об'єкт може виконувати свої функції, а їх комплекс певну роботу в складі комплексу, а не самостійно. Видова (технологічна) класифікація основних фондів підприємств [1, с. 235] подана на рис. 1.



Рисунок 1 – Видова (технологічна) класифікація основних фондів підприємств

Для забезпечення своєї діяльності кожне підприємство повинно мати в наявності не сукупність основних засобів, а таку їх кількість і в такому складі, як цього вимагає

організація процесу виробництва. Основні засоби підприємства періодично оновлюються, поповнюються і вибувають із експлуатації [2].

Ефективність використання основних фондів характеризується рядом показників, які поділяються на загальні і часткові.

Підвищення ефективності використання діючих основних фондів, у тому числі знову впроваджених в експлуатацію може бути досягнуто завдяки:

- 1) підвищенню інтенсивності використання основних фондів;
- 2) підвищенню екстенсивності їхнього навантаження.

Більш інтенсивне використання основних фондів досягається насамперед за рахунок їх технічного вдосконалення [3].

Інтенсивність використання основних фондів на промисловому підприємстві можна підвищити шляхом вдосконалювання технологічних процесів; організації безперервно-потокowego виробництва на базі оптимальної концентрації виробництва однорідної продукції; вибору сировини, її підготовки до виробництва відповідно до вимог заданої технології і якості продукції, що випускається; забезпечення рівномірної, ритмічної роботи цехів і виробничих дільниць, проведення сукупності інших заходів, що дозволяють підвищити швидкість обробки предметів праці і забезпечують збільшення виробництва продукції за одиницю часу, устаткування або на 1 кв. м виробничої площі.

Отже, застосування промисловим підприємством інтенсивних шляхів використання основних фондів включає їх технічне переозброєння та підвищення темпів відновлення основних фондів.

Поліпшення екстенсивного використання основних фондів припускає, з одного боку, збільшення часу роботи діючого устаткування за календарний період (протягом зміни, доби, місяця, кварталу, року) і з іншого боку, збільшення кількості і питомої ваги діючого устаткування у структурі всього устаткування, наявного на промисловому підприємстві.

Збільшення часу роботи устаткування на промисловому підприємстві можна досягнути за рахунок:

1) постійної підтримки пропорційності між виробничими потужностями окремих груп устаткування на кожній виробничій дільниці, між цехами підприємства;

2) поліпшення догляду за основними фондами, дотримання передбаченої технології виробництва, удосконалювання організації виробництва і праці, що сприяє правильній експлуатації устаткування, недопущенню простоїв і аварій, здійсненню своєчасного і якісного ремонту, що скорочує простої устаткування в ремонті й збільшує міжремонтний період;

3) проведення заходів, що підвищують питому вагу основних виробничих операцій у затратах робочого часу, підвищення змінності роботи підприємства.

Таким чином, своєчасний монтаж невстановленого устаткування, а також запровадження в дію усього встановленого устаткування за винятком частини, що знаходиться в плановому резерві і ремонті, значно покращить використання основних фондів.

Перелік посилань

1. Сідун В.А. Економіка підприємства: Навчальний посібник: Вид. 2-ге, перероб. та доп. [Текст] / В.А.Сідун, Ю.В.Пономарьова. –К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 356с.

2. Оцінка, класифікація та структура основних фондів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://buklib.net/component/option.com_jbook/task.

3. Павленова К.О. Шляхи покращення стану та ефективності використання основних засобів на підприємстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/17_APSN_2009/Economics/47997.doc.htm.

Лозинський І.Є., к.е.н., доцент, Кучеренко К.О., бакалавр гр. Б- МН-11-1
(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Конкурентоспроможність підприємства – це здатність суб'єкта господарювання накопичувати та ефективно використовувати зовнішні та внутрішні ресурси, при врахуванні впливу факторів екзогенного середовища, з метою задоволення потреб споживачів та отримання довгострокових переваг над конкурентами.

Необхідно зосередити увагу на тому, що в умовах глобалізації окремі риси визначених понять набувають більш важливого значення. Найголовнішою ознакою конкурентоспроможності в умовах глобалізації є розширення сутності змісту, яке воно включає, до рівня глобального економічного простору, де існує значна кількість факторів зовнішнього впливу та конкурентів. Тому за даних умов, характеризуючи категорію «конкурентоспроможність» найголовнішим є здобуття та використання конкурентних переваг на наднаціональному рівні. Трансформація конкурентного середовища створює для підприємства умови, за яких ресурси, продукція та ефективність розглядається в аспекті їх відношення до тих самих параметрів зарубіжних фірм, навіть якщо вони не є фірмами-конкурентами, оскільки процес глобалізації створює умови для більш легкого проникнення на вітчизняний ринок їх продукції. У табл. 1 вказані особливі ознаки конкурентоспроможності в умовах глобалізації та надана їх характеристика. Основними є глобальний вимір конкурентного середовища, альтернатива вибору ресурсів, розширення факторів зовнішнього впливу, зміна методів оцінки, збільшення швидкості технологічного оновлення, створення нових методів управління та зміна критеріїв адаптації.

Таблиця 1

Специфічні ознаки конкурентоспроможності в умовах глобалізації

Ознака конкурентоспроможності	Характеристика ознаки
Глобальний вимір	Конкурентоспроможність, як стан виробника продукції, розглядається по відношенню не тільки до національних, а й до зарубіжних компаній; загострення конкурентної боротьби
Альтернатива вибору ресурсів	Процес глобалізації дозволив не тільки продукції вільно перетинати кордони країн, а також ресурсам, розширюючи цим самим їх вибір
Розширення факторів зовнішнього впливу	Спектр факторів впливу розширюється разом з виходом конкуренції за межі національних кордонів, що прямо впливає на конкурентоспроможність підприємств на міжнародному ринку
Зміна методів оцінки	Новий вимір конкурентоспроможності підприємств потребує трансформації методів її оцінки для більш повної відповідності результатів вимогам конкурентного ринку
Швидкість технологічного оновлення	Процеси становлення єдиного економічного простору приводять не тільки до підвищення мобільності ресурсів, а також до зростання темпів впровадження інновацій, що змушує підприємства досягати конкурентоспроможності шляхом постійного технологічного оновлення
Створення нових методів управління	Для підвищення рівня конкурентоспроможності постає потреба у розробці нових методів управління, які дозволять враховувати нові фактори конкурентного середовища та прискорювати швидкість управлінських рішень
Зміна критеріїв адаптації	Оскільки кон'юнктура глобального ринку в останні роки є надзвичайно динамічною та враховує більшу кількість факторів, підприємствам необхідно створювати механізм адаптації та підбирати його нові критерії

Невід'ємною частиною загального менеджменту підприємства є система

управління конкурентоспроможністю, основне завдання якої здійснювати ефективне використання ресурсів компанії. З метою досягнення необхідного рівня конкурентоспроможності на ринку за будь-яких економічних, соціальних та політичних умов, розробляється спеціальний комплекс заходів, що є складовою частиною оперативного та стратегічного менеджменту. Конкурентоспроможність підприємства повинна забезпечуватися перманентно, тобто системність процесу підтримки та формування конкурентних переваг буде гарантувати отримання належного рівня запланованих результатів. Тому управління конкурентоспроможністю підприємства є однією з основних функцій менеджменту фірми.

На рис. 1 зображено механізм управління конкурентоспроможністю підприємства.

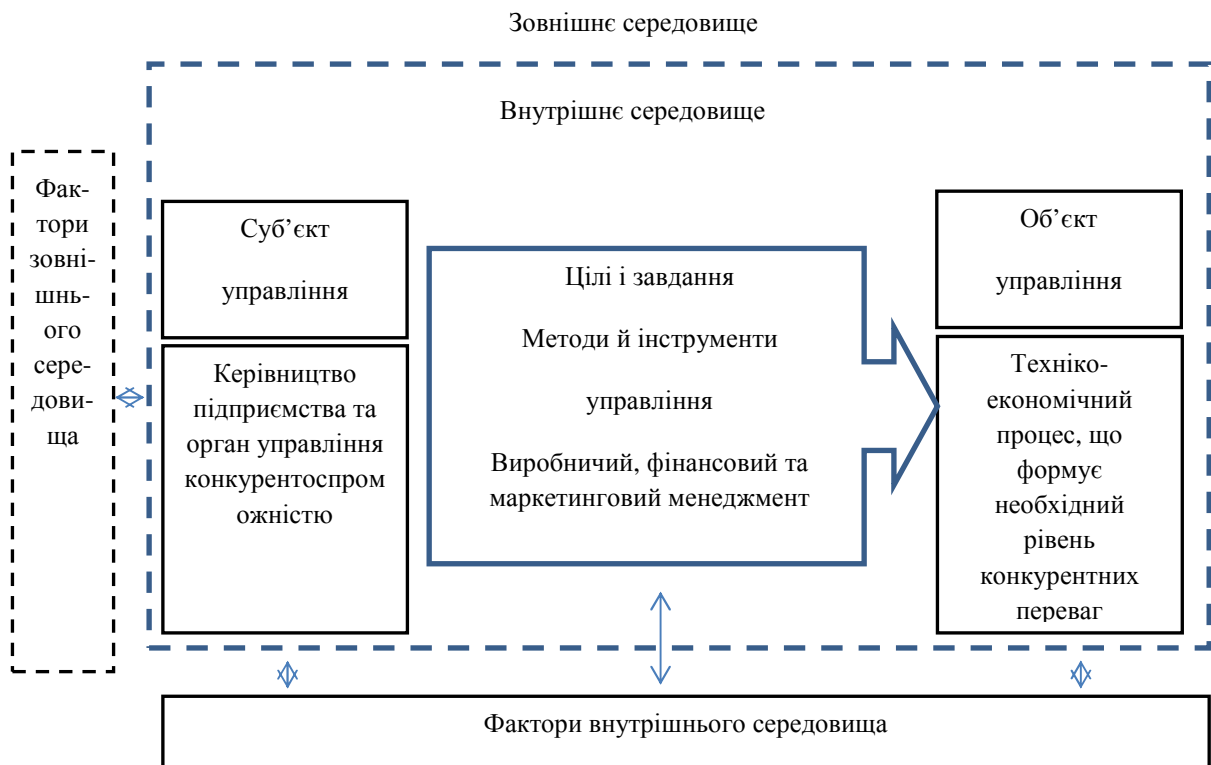


Рисунок 1 – Механізм управління конкурентоспроможністю підприємства

Конкурентоспроможність підприємства визначається його здатністю реалізувати наявний потенціал і оцінюється за цілим спектром параметрів, що враховують багатовекторність факторів впливу ринкового середовища та дають змогу визначити переваги та недоліки підприємства у порівнянні з його конкурентами в даному ринковому секторі. Загалом поняття конкурентоспроможності обов'язково враховує взаємодію внутрішнього середовища підприємства з зовнішнім, що є основним фактором визначення позиції компанії у порівнянні з конкурентами. Лише після аналізу середовищ можливо формувати будь-які рішення, метою яких є підвищення ефективності діяльності. Необхідно також враховувати, що метою управління конкурентоспроможністю є досягнення стратегічної мети існування підприємства за допомогою створення та використання довгострокових конкурентних переваг, тому конкурентоспроможність повинна враховувати кількісні методи оцінки позиції фірми по відношенню до конкурентів галузі, які дозволять виділити дані конкурентні переваги.

Процес глобалізації вплинув на виникнення особливих ознак конкурентоспроможності, які можуть стати або загрозами зовнішнього середовища для підприємства, або можуть бути використані для отримання конкурентних переваг.

Трифорова О.В., к.е.н., доцент, Шведун М.Г. магістр гр. МО-14м
(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

В умовах жорсткої ринкової конкуренції одним з найважливіших факторів росту ефективності діяльності підприємства є підвищення технічного рівня виробництва та якості продукції, що випускається.

Поняття «якість» в економічній літературі визначається як ступінь відповідності виробу встановленим стандартам і технічним умовам, що дозволяють задовольнити конкретну потребу у витратах, тобто якість відображає здатність виробу виконувати задану функцію. Оцінка рівня якості продукції є основою для вироблення необхідних управлінських рішень в системі управління якістю продукції. Метою оцінки обумовлюється: які показники якості слід вибирати для розгляду, якими методами і з якою точністю визначати їх значення, які кошти для цього будуть потрібні, як обробити і в якій формі представити результати оцінки.

Властивості продукції можуть бути охарактеризовані кількісно і якісно. Якісні характеристики – це, наприклад, відповідність виробу сучасному напрямку моди, дизайну, кольору тощо. Кількісна характеристика одного або декількох властивостей продукції, що складають її якість, розглядається відповідно до певних умов її створення та експлуатації або споживання, називається показником якості продукції. В табл. 1 наведені класифікаційні ознаки та групи показників якості продукції.

Таблиця 1

Класифікаційні ознаки та групи показників якості продукції

№	Класифікаційні ознаки	Групи показників якості продукції		
		Л.П. Клименко, Л.В. Пізінцалі [1]	М.І. Шаповал [5]	С.М. Ілляшенко [3]
1	За властивостями	- одиничні; - комплексні;	- призначення; - надійності; - технологічності; - ергономічні; - патентно-правові; - стандартизації та уніфікації;	- технологічності; - надійності; - призначення; - естетичності; - економічні; - екологічні; - безпеки;
2	За способом вираження	- натуральні одиниці; - вартісні;	- вартісні одиниці; - натуральні одиниці;	- абсолютні; - відносні;
3	За ознакою рівня якості	- базові; - відносні;	- базові; - відносні;	-
4	За стадією визначення значень показників	- прогнозні; - проектні; - виробничі; - експлуатаційні;	- прогнозні; - проектні; - виробничі; - експлуатаційні;	- прогнозні; - проектні; - виробничі; - експлуатаційні;
5	За методом визначення	-	-	- органолептичні; - експериментальні; - експертні; - розрахункові;
6	За рівнем нормування чи регламентації	-	-	- не регламентовані; - регламентовані; - стандартизовані;
7	За кількістю властивостей, що характеризуються	-	- одиничні; - комплексні;	- одиничні; - комплексні.

Сукупність перерахованих показників формує якість продукції. Товар повинен бути надійним, естетичним, добре виконувати свої функції, тобто задовольняти ті потреби, для яких він призначений. Але, крім усіх цих показників, велике значення має і ціна виробу. Як зазначає автор Г.В. Савицька, аналіз якості продукції на промисловому підприємстві, допомагає визначити вплив якості продукції на вартісні показники роботи підприємства: випуск товарної продукції ($\Delta ВП$), виручку від реалізації продукції ($\Delta В$) і прибуток ($\Delta П$). Розрахунок проводиться таким чином [4]:

$$\Delta ВП = (Ц_1 - Ц_0) * V_{ВП1};$$

$$\Delta В = (Ц_1 - Ц_0) * V_{РП1};$$

$$\Delta П = [(Ц_1 - Ц_0) * V_{РП1}] - [(C_1 - C_0) * V_{РП1}],$$

де $Ц_0$ і $Ц_1$ – відповідно ціна виробу до і після зміни якості;

C_0 і C_1 – відповідно рівень собівартості виробу до і після зміни якості;

$V_{ВП1}$ – обсяг виробленої продукції підвищеної якості;

$V_{РП1}$ – обсяг реалізації продукції підвищеної якості.

Більшість менеджерів ототожнюють технічний контроль із процесом забезпечення якості, стверджуючи, що ніхто не знає, чого слід очікувати від виробничого підрозділу, тому доцільно його суворо контролювати. Для цього на промисловому підприємстві відділ технічного контролю можуть виділити у самостійну одиницю з широкими повноваженнями. Цей принцип широко застосовувався на вітчизняних промислових підприємствах, на яких була налагоджена чітка система забезпечення якості продукції - держрйманья.

Поряд з цим, орієнтація на такий принцип обумовлює цілу низку проблем, які характеризуються такими важливими моментами:

- по-перше, контролери часто є надлишковим персоналом, який знижує загальну продуктивність праці на підприємстві, бо вони нічого не виробляють. Якщо зникнуть дефекти, то необхідність у контролерах теж зникне;

- по-друге, при високих темпах виробництва персонал може не встигати здійснювати контроль, тому варто розглядати питання про запровадження автоматичних методів контролю;

- по-третє, для багатьох інвестиційних ТПП якість неможливо забезпечити лише за допомогою контролю. Про якість таких товарів можна чітко дізнатися тільки в процесі експлуатації;

- в-четвертих, виявлення дефектів за допомогою контролю не сприяє реальному забезпеченню якості. При виявленні дефектів виробник може лише внести зміни, переробити виріб або перетворити його в лом. В будь-якому випадку страждає продуктивність праці та зростають витрати виробництва. Крім того, промислове підприємство може загубити споживача у майбутньому, якщо споживач не задоволений рівнем якості товару, що йому постачається.

Перелік посилань

1. Клименко Л.П., Пізінцалі Л.В., Метрологія, стандартизація та управління якістю. [Текст]: Навч. Посібник / Л.П. Клименко. – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2011. – 243 с.

2. Гіссін В.І., Управління якістю продукції. [Текст]: Навч. Посібник / В.І. Гіссін. – Р.-на-Дону: Вид. «Фенікс», 2000. – 256 с.

3. Ілляшенко С.М., Маркетингова товарна політика. [Текст]: Підручник / С.М. Ілляшенко. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2005. – 234 с.

4. Савицькая Г.В., Анализ хозяйственной деятельности. [Текст]: Підручник / Г.В. Савицькая. – М.: ИНФРА-М, 2003.- 498 с.

5. Шаповал М.І., Менеджмент якості. [Текст]: Навчальний посібник / М.І. Шаповал. – Київ: Т-во „Знання”, 2007. – 471 с.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Мотивація в управлінні персоналом розуміється як процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) і створення стимулів (зовнішня мотивація) для їх спонукання до ефективної праці. Метою мотивації є формування комплексу умов, що спонукають людину до здійснення дій, направлених на досягнення мети з максимальним ефектом. Процес мотивації спрощено може бути розбитий на наступні етапи: виявлення потреб, формування і розвиток мотивів, управління ними з метою зміни поведінки людей, необхідної для реалізації цілей, коректування мотиваційного процесу залежно від ступеня досягнення результатів.

Система мотивації персоналу – сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють працівників підприємства до ефективної праці заради досягнення цілей діяльності підприємства [1, с.164]. Основними елементами системи мотивації є потреба, мотиви та стимули [1, с.172]. Відносно колективу підприємства система мотивації включає ряд елементів, взаємодія яких визначає її ефективність (рис. 1) [2, с.171].

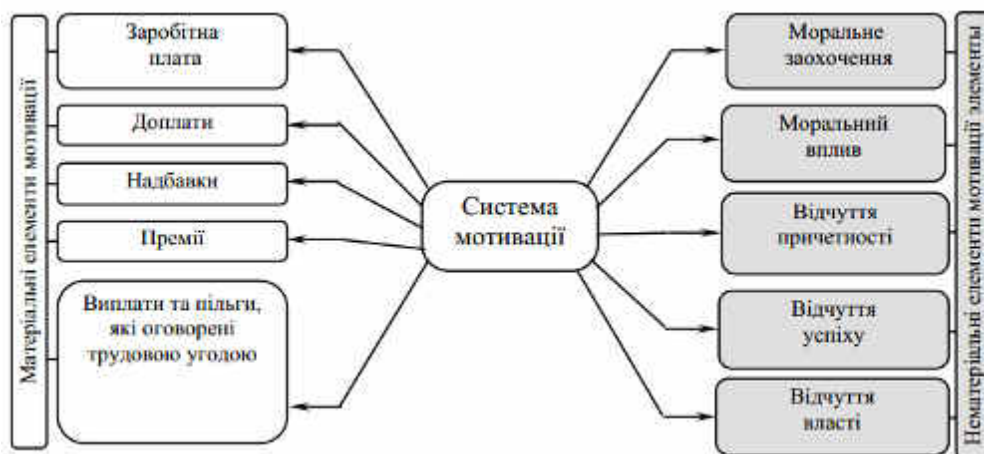


Рисунок 1 – Елементи системи мотивації персоналу

При дослідженні системи мотивації необхідно враховувати, що окремі групи персоналу, посади і працівники грають різну по значущості роль у виробничому процесі підприємства [3, с.239]. Тому управлінські рішення по індивідуальній мотивації працівників, фахівців мають бути диференційовані і відрізнятися один від одного, залежно від того, яке значення для підприємства має їх праця.

Рівень отримуваних доходів і, як наслідок, якість життя працівника можна розглядати як один з аспектів ефективної реалізації його потенціалу і підвищення ефективності економічної діяльності господарства в цілому. Базою формування мотивації фахівця є рівень і якість його життя [3, с.215]. Від цих характеристик залежить, який саме мотив переважатиме в його професійній діяльності. Переважання тих або інших мотивів змінюється залежно від рівня матеріальної забезпеченості, задоволеності умовами роботи і побуту, ситуації, що складається, виникаючих проблем і перспектив на майбутнє, які визначає для себе сам працівник. Найбільш значними позитивними мотивуючими чинниками є: самостійність діяльності, можливість отримання додаткових прибутків, а також визнання, результати роботи [4, с.291].

Система мотивації праці персоналу підприємства як економічна категорія має такі складові: систему оплати праці (основна, додаткова заробітна плата, компенсаційні та

заохочувальні виплати); соціальні гарантії; надання пільг; участь працівників: у власності підприємства; в управлінні; у розподілі прибутку підприємства пропорційно їхньому трудовому внескові; ротацію персоналу; регулювання робочого часу; поліпшення умов праці; особисте й публічне визнання; формування і розвиток моральних якостей особистості та морального клімату у колективі (рис. 2).

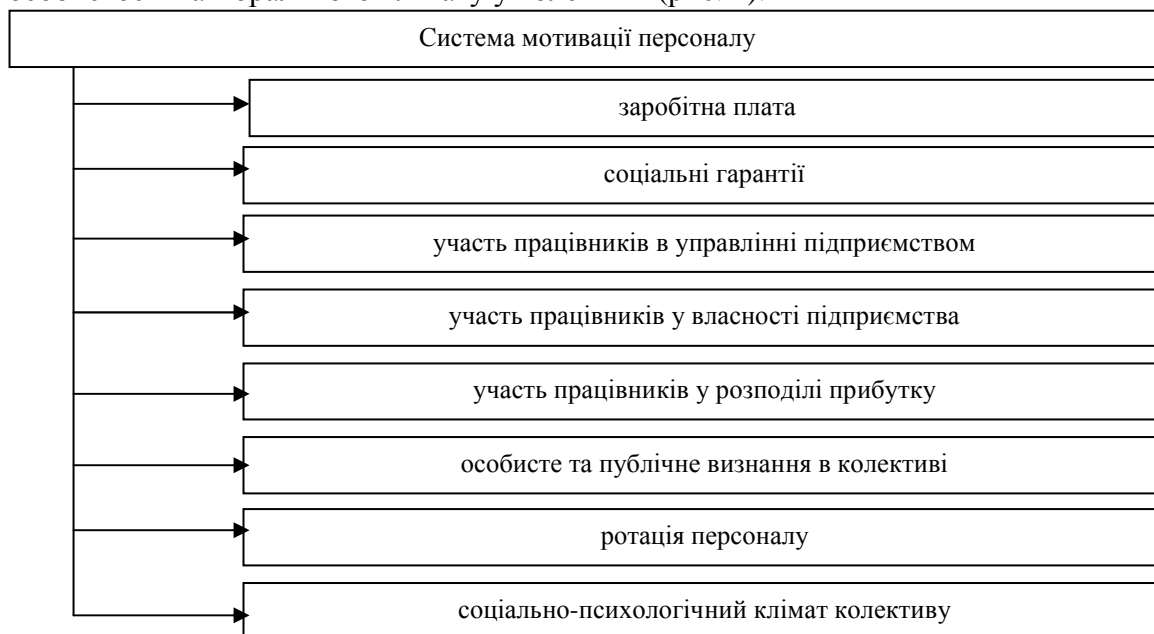


Рисунок 2 – Складові системи мотивації персоналу

Досліджуючи систему мотивації на вітчизняних підприємствах у найзагальнішому випадку всі засоби та методи мотивації можна поділити на економічні та неекономічні. Економічні методи мотивації ґрунтуються на тому, що в результаті їх застосування працівники отримують певні вигоди, що підвищують їх матеріальне становище. Основною формою прямої економічної мотивації в Україні являється заробітна плата. Звичайно, вона залежить від посади, яку займає працівник, від його кваліфікації, стажу роботи, а також кількості та якості затраченої праці.

Найрізноманітніші методи системи мотивації персоналу можуть бути засновані на виборі взаємопов'язаних системи стимулювання на підприємстві, загальної системи управління і особливостей діяльності самого підприємства. Класифікація методів мотивації залежно від орієнтації на діяльність підприємства, залежно від потреби може бути здійснена на організаційно-розпорядчі (організаційно-адміністративні), економічні і соціально-психологічні. Також методи стимулювання можна згрупувати в наступні чотири види: економічні стимули, управління по цілях, збагачення праці, система участі.

Перелік посилань

1. Гусина В.М. О моделях механизма мотивации трудовой деятельности в условиях рыночной экономики [Текст] / В.М. Гусина – К., 1996. – 204 с.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. Посібник [Текст] / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
3. Економіка підприємств [Текст] / За ред. Харіва П.С. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – 449 с.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник [Текст] / А.М. Колот. – Вид.2-ге, без змін – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.

Швець В.Я., д.е.н., професор, Пасічник В.С. магістр гр. МО-14м

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Мотивація в управлінні персоналом розуміється як процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) і створення стимулів (зовнішня мотивація) для їх спонуки до ефективної праці. Метою мотивації є формування комплексу умов, спонукаючи людину до здійснення дій, направлених на досягнення мети з максимальним ефектом. Процес мотивації спрощено може бути розбитий на такі етапи: виявлення потреб, формування і розвиток мотивів, управління ними з метою зміни поведінки людей, необхідного для реалізації цілей, коректування мотиваційного процесу залежно від ступеня досягнення результатів.

Система мотивації персоналу може бути заснована на найрізноманітніших методах, вибір яких залежить від спрацьованості системи стимулювання на підприємстві, загальної системи управління і особливостей діяльності самого підприємства.

На сьогодні залишається достатньо актуальним питанням формування системи мотивації персоналу. В економічній літературі детально розглядаються предмети, процеси і методи мотивації. У табл. 1 наведений варіант трудової позиційності, який є оптимальною основою формування мотиваційно-стимулюючих умов по відношенню до працівника [1].

Таблиця 1

Система створення мотиваційно-стимулюючих умов праці

Особа, на яку здійснюється вплив	Позиціонер – особа, що здійснює вплив	Напрямок впливу
Працівник (власник робочої сили)	Роботодавець (власник грошових коштів і засобів виробництва)	Зацікавленість в результатах своєї праці, в максимальному використанні своєї робочої сили
Фахівець-професіонал	Підприємець (власник підприємства)	Професійне самовизначення до роботи у фірмі в рамках спеціальності
Співробітник фірми	Фірма в цілому	Самовизначення до роботи в цій конкретній фірмі, що має свої традиції, корпоративну культуру, умови праці і тощо
Виконавець	Менеджер	Самовизначення до виконавських норм
Колега	Колега (працівник допоміжної)	Самовизначення до конструктивної

	служби)	взаємодії з колегами
Раціоналізатор	Зацікавлений в науковій організації праці (НОТ)	Зацікавленість у внесенні раціональних пропозицій
Член колективу	Колектив	Самовизначення до культурних норм спілкування, підтримки здорового психологічного клімату
Працівник-користувач оргтехнікою, спецобладнанням	Технолог	Готовність і здібність до технологічно правильного використання устаткування, оргтехніки

Ключовим пунктом в даній методиці є забезпечення позитивного відношення працівника до кола своїх обов'язків і до запропонованих “правил гри”, для чого необхідне культивування і заохочення правильного самовизначення працівника. Самовизначення означає не тільки адекватне розуміння, але і усвідомлене ухвалення працівником нормативних умов його праці і життя в організації.

Велика увага в літературі сьогодні приділяється можливим чинникам демотивації. Соціологічні дослідження, що проводяться, дозволяють виявити найбільш ефективні методи мотивації, і чинники що надають демотиваційну дію [2].

При формуванні системи мотивації необхідно враховувати той факт, що найбільшу вагу серед форм мотивації має оклад (4,25 балів за 5 бальною шкалою) і індивідуальна надбавка (3,82), а потім вже різні види премій; особлива увага відводиться медичному страхуванню, можливості отримання кредитів і матеріальної допомоги (табл. 2) [3]. Як достатньо важливі відмічені такі фактори мотивації, як моральний клімат в колективі; умови праці; оплата путівок; соціальні відпустки.

Таблиця 2

Оцінка факторів мотивації, що мають вплив на діяльність персоналу підприємства

Фактори	Оцінка за 5-бальною шкалою
Оклад	4,25
Індивідуальна надбавка	3,82
Премії за підсумками роботи відділу, фірми	3,53
Кредити	3,53
Відсоток від продажів	3,50
Медичне страхування	3,48
Квартальні виплати	3,28
Навчання	3,20

Матеріальна допомога	3,09
Сплачені обіди	3,06
Оплата тимчасової непрацездатності	3,02
Посібник з вагітності і родів	2,90
Посібник з догляду за дитиною до 1,5 років	2,81
Автомобіль	2,56
Мобільні телефони	2,09

Найбільш розповсюдженими чинниками демотивації називають [4]:

- порушення негласного контракту;
- невикористання яких-небудь навиків співробітника, які він цінує;
- ігнорування ідей і ініціативи;
- відсутність відчуття причетності до компанії;
- відсутність відчуття досягнення, не видно результатів, немає особистого і професійного зростання;
- відсутність визнання досягнень і результатів з боку керівництва і колег;
- відсутність змін в статусі співробітника.

Перелік посилань

1. Верхоглазенко В. Міст між інтересами [Текст] / В. Верхоглазенко // Маркетолог. – 2009. – № 1 – С. 34-40.
2. Володін А., Назарук М. Що спонукає нас працювати: Теорія мотивації праці [Текст] / А. Володін, М. Назарук // Банківські технології. – 2012. – № 10. – С. 29-31
3. Варданян І.С. Пропозиція щодо вдосконалення системи нематеріального стимулювання [Текст] / Варданян І.С. // Управління персоналом. – 2005. – № 4. – С. 42-46.
4. Дерібізова Л. Плинність кадрів: як розрахувати її економічний збиток [Текст] / Л. Дерібізова // Служба кадрів. – 2006. – № 1. – С.48-51.

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ
В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВПЛИВІВ

В сучасному світі глобалізація охоплює всі галузі людської діяльності і насамперед економіку, усуваючи технологічні й політичні бар'єри на шляху міжнародного руху товарів, послуг та капіталів. Глобалізаційні процеси, які ведуть до відкритості національних економік, є характерною ознакою сучасності. Сьогодні національна економічна система України є досить інтегрована у світове господарство. Світовий бізнес все частіше повертається в сторону соціальних проблем як на національному, так і на глобальному рівні. Посилення соціальної відповідальності бізнесу, заохочення до соціальної активності підприємців є необхідними умовами для створення соціальної солідарності в країні.

Сьогодні національна економічна система України є досить інтегрована у світове господарство, але водночас українська економіка є структурно деформованою й неефективною, що стримує впровадження моделі сталого розвитку суспільства. Вітчизняна система господарювання, як і раніше, орієнтована на досягнення фінансових результатів, а не на соціальну перспективу. Низькі рейтинги України у міжнародних порівняннях, за оцінками експертів, підтверджують невисокий рівень соціальної відповідальності в системі державного управління й суспільних відносин, обумовлений дією соціокультурних й духовно-моральних чинників. Відсутність загальної відповідальності несе серйозні загрози національній безпеці країни. Об'єктивно необхідні позитивні трансформації для економіки та місцевого самоврядування, соціалізація економіки на основі впровадження соціальної відповідальності на всіх рівнях шляхом модернізації державного управління й впровадження європейських механізмів регулювання суспільних відносин.

Основна мета дослідження полягає у комплексній оцінці соціальних ризиків та проблем в гірничо-металургійному комплексі України, визначення ролі соціальної відповідальності бізнесу для забезпечення його економічного розвитку.

Оскільки в структурі промисловості України велику питому вагу займають галузі важкої індустрії, особливо металургія і вугільна промисловість, дослідження соціальних процесів та ризиків проведемо саме на основі цих галузей.

Нинішній стан ГМК України характеризується технологічним відставанням порівняно з розвинутими країнами Європи та світу, відсталою структурою виробництва, недосконалістю структури металопродукції. В результаті сумарні енерговитрати на виробництво чавуну, сталі та прокату на українських металургійних комбінатах приблизно на 30% вище, ніж на сучасних підприємствах країн Євросоюзу, Індії та Китаю.

Узагальнення світового досвіду розвитку металургійної та добувної промисловості свідчить, що їх ефективне функціонування можливе тільки на основі подальших структурних, інституційних та інноваційних перетворень при одночасному вирішенні соціальних і трудових проблем. Інституційні перетворення, приватизація дійсно сприяли підвищенню ефективності діяльності підприємств цих. Було залучено значні фінансові ресурси в основному з приватних джерел, що дало можливість здійснити технічну модернізацію, упровадити нові технології видобутку палива та виробництва металопродукції, збільшити кількість робочих місць. Негативною тенденцією з точки зору виконання власниками підприємств соціальних гарантій є системне скорочення кадрового потенціалу ГМК. Так, чисельність штатних працівників у досліджуваних сферах протягом 2006-2013 рр. скоротилася: у добувній промисловості на 16%, у металургії – на 25%.

Серед основних причин звільнень працівників все більш домінують звільнення за власним бажанням (з 27% у 2007р. до 36,2% у 2012р.), що підтверджує факт погіршення

умов праці та виконання соціальних гарантій з боку роботодавців. На жаль, сьогодні можна констатувати неефективність державної та не сформованість галузевої соціальної політики для підприємств вітчизняного гірничо-металургійного комплексу, що не сприяє формуванню соціальної відповідальності бізнесу, яка б відповідала міжнародним стандартам. Аналіз наявних соціальних проблем у металургійній та вугільній галузях свідчить про їх накопичення й зростання, загострення соціальних ризиків під впливом багато численних чинників, зокрема, фінансових. [1]

Серед механізмів впливу на формування соціальної відповідальності бізнесу щодо соціального захисту працівників дієвим є колективний договір. Останніми роками спостерігається негативна тенденція до зниження ступеню охоплення працівників ГМК колективними договорами, особливо відчутна у металургійній галузі: з 95,9% у 2008р. до 90,1% у 2013р. В добувній промисловості ситуація була найкращою у 2012р., коли ступінь охоплення працівників колективними договорами досягла 99,9%. Але вже у 2013р. відбулося різке зниження показника. [4]

Важливою складовою соціальних програм розвитку підприємств повинно стати створення дієвого механізму мотивації праці працівників, яка виступає головною детермінантою зростання продуктивності праці та заробітної плати, що суттєво впливає на соціальне становище. У добувній промисловості спостерігається значне зростання продуктивності праці у поточних цінах з 112,5 млн. грн. до 367,3 млн. грн. (на 226%) при незначному зростанні у цінах 2006 року (на 32%). Така ж тенденція характерна і для сфери металовиробництва - динамічне зростання продуктивності праці в поточних цінах з 2009 року по 2011 рік та поступове її зниження, починаючи з 2011 року. [1,2,3,4]

На основі комплексної оцінки соціальних процесів в ГМК України встановлено, що надзвичайно важливою проблемою є розробка організаційно-економічного механізму оцінки ступеня соціальної відповідальності бізнесу та формування його мотивації до переходу на соціально орієнтований бізнес. Існуюча система соціального захисту працівників та соціальної відповідальності бізнесу не відповідає міжнародним стандартам, а соціальні програми не стали пріоритетним напрямом в загальних стратегіях розвитку як на галузевому, так і на виробничому рівнях. Важливою складовою соціальних програм розвитку підприємств повинно стати створення дієвого механізму мотивації праці працівників, яка виступає головною детермінантою зростання продуктивності праці та заробітної плати, що суттєво впливає на соціальне становище.

Перелік посилань

1. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] / Режим доступу: : URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> Заголовок з екрану.
2. Промисловість України у 2007–2010 роках: стат. зб. – К. : Держкомстат України, 2011. – 307 с.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: стат. зб. [за 2011 р.]. – К. : ДП «Інформаційно-видавничий центр», Держкомстат України, 2012. – 305 с.
4. Праця в Україні зп 2007-2013рр. [Електронний ресурс] / Режим доступу: : URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> Заголовок з екрану.

Горпинич О.В., доцент, Квачова А.В. магістр гр. мАм-13-1

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНИХ ЗАСАД ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГІВЕЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

XX століття було століттям виробництва, XXI століття ж можна з упевненістю назвати століттям продажів. По всьому світу, у тому числі і в Україні, спостерігається перевиробництво товарів і послуг, тому на головний план виходить уміння продавати. У зв'язку з цим з кожним роком росте попит на висококваліфікований торговий персонал, він у декілька разів перевищує пропозицію. Зараз компанії готові платити великі гроші за компетентних фахівців, але у процесі розвитку підприємство рано чи пізно стикається з проблемою зниження активності працівників і, відповідно, усієї фірми в цілому, що безпосередньо впливає на внутрішній дух організації, відбивається на іміджі фірми та на економічних результатах діяльності. Існують відпрацьовані механізми управління персоналом, але у вітчизняних керівників не вистачає досвіду, часу, а іноді просто бажання для того, щоб врахувати інтереси всього персоналу фірми, що веде до виникнення проблем та розбіжностей між керівником і підлеглими.

Сучасне прибуткоорієнтоване підприємство у своїй діяльності принципово є залежним від низки факторів, одним з ключових у якій є його персонал. Протягом останніх років шукають шляхи формування та оптимізації системи управління персоналом з урахуванням трьох вимог: висока ефективність, здатність до регулярного оновлення та гнучкість.

У процесі інноваційно-структурної перебудови економіки України змінюються потреби, цінності, мотиваційна природа людини. Недостатньо дослідженими є питання, що стосуються системи управління торгових підприємств та її удосконалення присвячено багато наукових праць, але у них недостатньо повно висвітлено економічні та соціально-мотиваційні механізми удосконалення системи управління персоналом. Без ефективного управління та мобілізації зусиль і можливостей працівників неможливо досягти довгострокових конкурентних переваг та підвищити ефективність діяльності підприємства.

В цілому ринок побутової хімії в Україні охоплений 5-7 найбільшими і агресивними представниками транснаціонального бізнесу. Провідні позиції щодо обсягу виробництва синтетичних мийних засобів (СМЗ) займає компанія Procter & Gamble (близько 23 %). Цікавим є той факт, що компанія Procter & Gamble займає сьому позицію в рейтингу 100 найдорожчих брендів світу. Україна є привабливим ринком для збуту товарів побутової хімії. У 2013 році споживання мийних засобів в Україні сягнуло 350 тис. тонн. Річна динаміка зростання продажів порошків становить 15 - 20%, і це обіцяє відмінні перспективи для інвесторів. На думку експертів, «Хенкель Україна» займає близько 15 % ринку побутової хімії. Проте в масштабах діяльності компанії, світовий об'єм продажів якої складає \$17 млрд., Україна займає не таке важливе місце, як для Procter&Gamble.

Характерними ознаками ринку синтетичних мийних засобів України є:

- скорочення внутрішнього виробництва і зовнішнього торгового обігу;
- зниження інвестиційної привабливості галузі;
- зростання використання продукції дешевого сегмента;
- звуження асортименту;
- збільшення тенденції в сегменті засобів для чищення до зростання попиту продукції універсального призначення.

Ефективність роботи торгівельної організації оцінюється одним з показників ефективності – рентабельністю продажів. В сучасних умовах рентабельність продажів ТОВ «Хенкель Україна» складає 10,7%, що є недостатньою, але існує потенціал для підвищення цього показника. Одним із шляхів підвищення рівня рентабельності є підвищення продуктивності праці торгового персоналу.

Економічне стимулювання мотивації персоналу до більш продуктивної праці повинно здійснюватись на підставі застосування механізму розподілу бонусного фонду. Оптимальний розподіл бонусів з урахуванням досягнень кожного працівника досягається при економіко-математичному моделюванні процесу стимулювання.

Дістав подальший розвиток підхід до економічного стимулювання підвищення продуктивності праці персоналу торгівельних підприємств, який на відміну від існуючих, базується на економіко-математичному моделюванні розподілу бонусного фонду при формуванні заробітної плати та розрахунку коефіцієнту фонду заробітної плати в залежності від об'єму прибутку підприємства.

Щоб підвищити рентабельність підприємства, для розрахунку величини фонду стимулювання введемо коефіцієнт k , який при підвищенні прибутку буде зменшуватись, але при цьому фонд заробітної плати буде підвищуватись, тим самим буде підвищувати змінну частину заробітної плати працівників.

Економіко-математична модель враховує вплив на кінцевий результат таких складових, як: рівень заробітної платні, мінімальний рівень окладу, бонуси за виконання індивідуального плану кожним працівником, фактичне виконання плану, коефіцієнт пропорційності (співвідношення між рівнем заробітної плати та мінімальним окладом).

Виконане економіко-математичне моделювання довело, що при збільшенні прибутку підприємства, збільшується заробітна платня кожного працівника, але з урахуванням індивідуальних досягнень. Моделювання свідчить: якщо торговий представник виконав план менше нижньої межі, то він отримає лише оклад, якщо ж він перевищив поставлений план, то за кожні 10 % він отримує 5 бонусів від свого окладу. Ціна одиниці бонуса визначається з урахуванням величини прибутку підприємства, тобто є змінною.

Запропонована система матеріального мотивування достатньо жорстко реагує на недовиконання плану і знижує кількість бонусних одиниць, що належать до розподілу. Проте зниження загальної кількості бонусних одиниць може компенсуватися зростанням їх кількості, що належить тому чи іншому співробітнику, у разі, якщо він працює краще, ніж інші.

На підвищення рівня продуктивності праці впливає рівень професійної підготовки фахівця. В сучасних умовах такий рівень визначається професійними компетенціями працівників, які повинні формуватися в процесі навчання торгового персоналу підприємства. Система управління персоналом торгівельної організації повинна сприяти досягненню головної економічної задачі організації – одержання максимального прибутку та досягнення високого рівня рентабельності продаж. Останній показник є одним з показників оцінки ефективності діяльності підприємства, тому що визначає відношення прибутку від торгівельних операцій (ефект) до витрат на здійснення таких операцій (ресурси на одержання ефекту).

Удосконалено механізм формування професійного розвитку торгового персоналу, який від відомих, базується на системному підході до визначення та формування професійних, ділових, соціальних, особистісних компетенцій працівників. Стандартизований набір компетенцій являє собою набір чітких профілів-вимог до ідеального співробітника, які визначають поведінковий портрет працівника (профіль успіху, що відображає необхідні якості, характеристики і ступінь виразності кожної з характеристик).

Горпинич О.В., доцент., Півень С.В. магістр гр. мАм-13-2

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО МАШИНОБУДУВАННЯ

Функціонування і розвиток в сучасних ринкових умовах вимагає від підприємств підвищення ефективності своєї діяльності, формування конкурентних переваг на основі впровадження ефективних форм господарювання і управління виробництвом, досягнень науки і техніки та ін. Тому в довгостроковому і, особливо в короткостроковому періодах перед підприємцями і менеджерами постає проблема пошуку і реалізації рішень щодо підвищення ефективності діяльності підприємств.

Ефективність є однією з основних категорій економіки, яка безпосередньо пов'язана з досягненням остаточного результату розвитку як суспільного виробництва в цілому, так і окремого підприємства. Передумовами виникнення потреби в ефективному, раціональному веденні господарської діяльності підприємства є проблема обмеженості ресурсів, з одного боку, і постійне прагнення до зростання результатів його діяльності - з іншого. Саме ефективне використання наявних ресурсів дає змогу задовольнити максимум потреб підприємства й отримати бажаний результат.

Умовою успішного довгострокового функціонування підприємства у динамічному зовнішньому середовищі є його спроможність й активні дії з адаптації до змін у зовнішньому середовищі та постійного розвитку. Визнання важливості розвитку підприємства як умови його існування дозволяє поставити питання про дослідження джерел розвитку. Таким головним джерелом визнається потенціал підприємства, що містить в собі перспективу майбутнього стану підприємства, який, однак, можливо досягти тільки за умов розвитку. В теперішній час однією із першочергових задач керівництва підприємства є формування й оцінка поточних і перспективних можливостей підприємства, тобто його потенціалу.

В сучасних умовах машинобудуванню належить винятково важлива роль у прискоренні науково-технічного прогресу.

Економічна криза в Україні, яка торкнулася всіх галузей економіки, супроводжувалася падінням загального обсягу виробленої продукції в машинобудуванні. Призупинити це падіння можливо тільки за рахунок істотних структурних змін в організації виробництва на підприємствах, які були б адекватними умовам формування та розвитку ринкових відносин в економіці України, а також за рахунок здійснення структурних змін у напрямку пристосування виробництва до потреб розвитку внутрішнього ринку (з урахуванням його потенційного попиту). Тому структурні перетворення вітчизняного машинобудування є нагальною необхідністю.

Нестабільність економічного середовища негативно впливає на розвиток машинобудівного комплексу України, що проявляється в скороченні обсягів виробництва і відповідно обсягів реалізації продукції. Один із шляхів виходу з кризового стану – підвищення ефективності управління ресурсним потенціалом підприємства на підставі інноваційної політики.

В ТОВ «Старобільський машинобудівний завод» спостерігається падіння фондівдачі з 21,81 грн./грн. у 2010 р. до 19,65 грн./грн. у 2011 р. (-9,9%) та до 16,19 грн./грн. у 2012 р. (-17,61%), що є негативним явищем і має на увазі скорочення обсягу товарної продукції підприємства на одиницю вартості його основних виробничих фондів. Відповідно до цього, зростає фондомісткість з 0,046 грн./грн. у 2010 р., до 0,051 грн./грн. у 2011 р. (+10,87%) до 0,062 грн./грн. у 2012 р. (+21,57%).

Аналіз ефективності діяльності ТОВ «Старобільський машинобудівний завод» свідчить, що за період 2010 – 2012 рр. дохід від реалізації продукції (товарів, послуг) поступово збільшився на +100893 тис.грн. (+19,24%), при цьому чистий дохід від реалізації продукції (товарів, послуг) також поступово збільшився на +63883 тис.грн. (+16,11%). Проте, з показниками безпосередньо прибутку ситуація протилежна і вельми негативна. Так, валовий прибуток, операційний прибуток, прибуток від звичайної діяльності і чистий прибуток поступово зменшувалися усі три роки. Загальне зниження валового прибутку складає – 61160 тис.грн. (–64,27%).

Проблема ефективного управління підприємством у сучасній економіці займає значне місце в теоретичних дослідженнях економічної науки й практичної діяльності менеджерів машинобудівних підприємств. Одним з найбільш трудомістких і мало досліджених у теорії й практиці управління підприємствами є завдання побудови організаційно-економічних і управлінських механізмів формування та реалізації ресурсного потенціалу підприємства.

За результатами аналізу взаємного впливу потенціалу підприємства, його розвитку та конкурентоспроможності доведено, що характер впливу потенціалу підприємства та його розвитку є взаємним і причинно-наслідковим.

Найбільш поширене трактування сутності потенціалу підприємства полягає у сукупності природних умов і ресурсів, можливостей, запасів і цінностей, які можуть бути використані для досягнення певних цілей. Доведено, що в діяльності підприємства та в дослідженнях необхідно застосовувати поняття, як «ресурсний потенціал» і пов'язувати його із формуванням та ефективним використанням ресурсів. Ресурсний потенціал підприємства виступає як сукупність ресурсів, які є в розпорядженні підприємства, і спроможність його робітників і менеджерів використовувати ресурси з метою виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг та отримання максимального прибутку.

Діагностика ресурсного потенціалу підприємства базується на трьох складових: оцінці чинників, що впливають на ресурсний потенціал підприємства; виділенні найбільш значимих об'єктів оцінки; розробці спеціальної методики оцінки показників, що характеризують ресурсний потенціал підприємства.

Вирішення питання інвестування розвитку ресурсного потенціалу базується на результатах всебічного аналізу та оцінювання чинників, які першочергово впливають на його вразливість. Ідентифікацію факторів чутливості, їх системний аналіз та оцінка ступеню впливу чинників на ресурсний потенціал підприємства здійснюється за допомогою матриці вразливості.

Визначено основні резерви підвищення ефективності діяльності промислового підприємства ТОВ «Старобільський машинобудівний завод», які формують такі напрями діяльності: техніко-технологічні, використання матеріальних ресурсів і впровадження енергозбережних заходів, використання трудових ресурсів підприємства, удосконалення організаційної системи управління та стилю управління тощо. Запропоновано підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок підвищення ефективності використання його трудових ресурсів.

За своєю суттю антикризове управління ресурсним потенціалом підприємства є концепцією антикризового управління. Це система заходів щодо діагностики кризового стану підприємства та виведення його із ситуації, яка виникає на стадіях гострої кризи. Послідовність дій (обґрунтування необхідності антикризового управління ресурсним потенціалом, проведення діагностики кризового стану підприємства, управління процесом прийняття рішень щодо покращення фінансового стану підприємства, визначення впливу управлінських рішень на якісну динаміку складових ресурсного потенціалу) у процесі здійснення заходів антикризового управління потенціалом підприємства здійснюється на підставі розробленого алгоритму.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПРИРОДООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ВУГЛЕДОБУВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Проблеми внутрішньої управлінської орієнтації прийнятих господарських рішень на сучасні екологічні вимоги, здобувають особливу гостроту в практиці господарювання природо експлуатуючих галузей таких, як вугільна промисловість. Для гірничодобувних підприємств, важливість обліку таких екологічних обмежень додатково обумовлена специфікою їхньої діяльності, суть якої складає користування джерелами природних ресурсів. У силу концентрації економічних інтересів гірничодобувних підприємств в області природокористування, діяльність природокористувачів полягає в підвищенні ефективності управління власною природоохоронною діяльністю.

З огляду на наведене, на даному етапі економічного розвитку, а також у найближчій перспективі, основу бюджетотворення України складають гірничодобувні підприємства, то, актуальність таких досліджень, спрямованих на удосконалювання корпоративної системи управління природокористування вугільних підприємств, стає очевидною. Тим більше що значимість ефективного екологічного менеджменту, що підвищує якість управління усєї виробничо-господарської системи, уже виходить за рамки інтересів окремо взятого гірничого підприємства і торкається інтересів екологічної безпеки нашої країни в цілому.

Сучасний стан екологічної політики України характеризується як незадовільний. Головна причина – другорядність екологічних цілей порівняно з економічним та соціальними, відсутність системного бачення проблем держави, серед яких екологічні посідають не останнє місце, недостатність стратегічного планування на рівні мікроекономіки та промислового підприємства. На перший план діяльності промислових підприємств висуваються вимоги досягнення беззбиткових показників діяльності, стабілізації та підтримки економічних параметрів розвитку. Екологічні доміанти економічних процесів суттєво втратили позиції в умовах обмеженості можливостей активного впровадження природоохоронних заходів.

Екологічна ситуація в країні диктує нові орієнтири і напрями у взаємодії виробництва та природи. Проте їх реалізація можлива лише у тому випадку, якщо будуть створені ефективні механізми управління екологічними процесами, а управління буде орієнтоване не на виробництво як таке, а на виробництво екологічне. Повнота дослідження проблеми інтеграції цілей охорони навколишнього середовища в сукупність загальногосподарських цілей вугледобувного підприємства не в достатній мірі відповідає задачам методологічного і прикладного характеру екологізації економічної діяльності, впливу екологічного фактора на стратегічний розвиток шахти.

Розбіжність цілей держави і шахти щодо процесу управління охороною навколишнього середовища в умовах панування примата виробництва над чистотою навколишнього середовища, виразилося в тім, що існуюча на шахти «Ювілейна» ПАТ «ДТЕК Павлоградвугілля» система управління природоохоронним комплексом формувалася по залишковому принципу як малозначний, для основного виробництва.

Еколого-економічне управління вугільнодобувним підприємством є складовою частиною загальної системи управління, яка враховує і реалізує цілі охорони довкілля і раціонального природокористування при плануванні, організації, регулюванні, мотивації і контролю господарської діяльності для забезпечення збалансованого функціонування екосистем і виконання стратегічних планів шахти.

Обґрунтована концепція еколого-економічного управління вугледобувним підприємством дозволяє вирішувати одночасно два рівня ключових питань - підвищення конкурентоспроможності підприємства і зниження негативної дії на довкілля. Головна

мета реалізації концепції менеджменту природоохоронної діяльності гірничого підприємства є розробка та обґрунтування системи заходів по підвищенню ефективності еколого-економічної діяльності шахти. Концепція базується на дотриманні шести принципів.

Еколого-економічне управління вугледобувним підприємством базується на системній реалізації таких принципів як відповідальна, екологічно орієнтована підприємницька політика; націленість управлінських завдань охорони довкілля або на недопущення виникнення навантаження на внутрішнє і зовнішнє виробниче довкілля, або щонайменше на її усунення і зменшення; врахування ефектів кореляції; «відкритість» підприємства як системи; використання синергетичного підходу; гармонізація економічних та екологічних показників розвитку підприємства.

Обґрунтовані принципи диференціюються та систематизуються по головним чинникам управління - механізму, процесу і системі управління.

Розробка та ефективне функціонування системи менеджменту природоохоронної діяльності шахти «Ювілейна» пов'язано з системою управління навколишнім середовищем відповідно до вимог стандарту ДСТУ ISO 14001. Побудова системи проводиться поетапно з реалізацією таких етапів як організація робіт з формування нової екологічної політики; підготовка персоналу; імплементація вимог стандарту ДСТУ ISO 14001 в діяльність підприємства; контроль і аудит; сертифікація.

Розроблені методичні основи стратегічного планування екологічної спрямованості розвитку вугледобувного підприємства та пропозиції щодо реалізації зазначеного процесу вирішують завдання стійкого розвитку гірничого підприємства. Порядок розробки і реалізації екологічної стратегії розвитку вугледобувного підприємства алгоритмізовані, що дає змогу послідовно здійснювати заплановані заходи природоохоронної діяльності шахти.

Структура процесу стратегічного планування природоохоронної діяльності містить чотири фази (стратегічний аналіз та прогнозування, формування стратегічних цілей, розробка альтернативних стратегій, оцінка альтернативних варіантів та вибір ефективної стратегії, впровадження стратегії та контроль) що забезпечує управління підприємством з урахуванням стану довкілля, екологічних норм та вимог до господарської діяльності.

Методика формування програми охорони навколишнього середовища вугледобувного підприємства базується на послідовній реалізації п'яти етапів. Після завершення етапу 5 відбувається повернення до етапу 1 на вищому якісному рівні. Методика доведена до алгоритмізації послідовності дій.

Оцінка еколого-економічної діяльності як складова другого етапу формування програми здійснюється за допомогою обґрунтованих систематизованих кінцевих показників управління природоохоронною діяльністю шахти. Показники характеризують вплив природоохоронної діяльності на екологічні, економічні, соціальні складові розвитку шахти.

Дістав подальший розвиток теоретична концепція екологічного менеджменту, згідно з якою еколого-економічне управління не відокремлюється від загальної системи управління вугледобувного підприємства, а органічно "вбудовується" в структуру системи менеджменту. Зазначена концепція відрізняється від існуючих тим, що дає можливість здійснювати весь процес менеджменту, розробляти та приймати управлінські рішення на еколого-економічних засадах із забезпеченням належного рівня інтегрального еколого-економічного ефекту природокористування.

Горпинич О.В., доцент., Федусик К.С., магістр гр. м-ЕД-13

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРИРОДООХОРОННИХ ЗАХОДІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПО ПЕРЕРОБЦІ УРАНУ

Енергетична залежність України від зовнішніх джерел сформувала першочергове завдання по видобутку та збагаченню уранових руд, по запасам яких Україна займає шосте місце в світі, а по виробництву – дев'яте. Разом з тим, накопичені екологічні проблеми, пов'язані з функціонуванням уранодобувних комплексів, та недостатнє фінансування природоохоронних заходів зі сторони держави поставили, в наявний час, перед урановою галуззю завдання оцінити економічні збитки від діяльності комплексів, знайти можливість винайдення коштів на реабілітацію значних територій, визначити економічну ефективність природоохоронних заходів при видобутку, переробці сировини та складування відходів.

На сьогодні екологічні наслідки забруднення природного середовища перетворились в одну з глобальних проблем сучасності, особливо для техногенно-перевантажених регіонів України, до яких відноситься і м. Жовті Води Дніпропетровської області. Протягом останніх десятиріч у соціально-економічному розвитку міста накопичилося багато проблем, які потребують невідкладного розв'язання. Населення міста з 50-х років змушене проживати в зоні довготривалого техногенного радіаційного забруднення, яке перевищує норми, встановлені Нормативами радіаційної безпеки України. Це викликано тим, що на території міста виконувалися роботи з видобутку і переробки уранової руди.

З метою покращення стану охорони навколишнього природного середовища, забезпечення екологічної безпеки, раціонального використання та відтворення природних ресурсів м. Жовті Води на затверджені і реалізуються державні та місцеві програми: «Державна програма забезпечення сталого розвитку регіону видобування та первинної переробки уранової сировини на 2006-2030 роки», «Комплексна програма охорони навколишнього природного середовища м. Жовті Води на період 2010-2015 роки». Але у зв'язку з недостатнім фінансуванням реалізація заходів, спрямованих на оздоровлення навколишнього природного середовища, запобігання виникненню надзвичайних ситуацій техногенного характеру, збереження здоров'я та забезпечення соціального захисту населення, відбувається частково. Ось чому, вирішення проблеми по зменшенню техногенного навантаження на природне середовище потрібно вирішувати на стадії виробництва продукції, зокрема при гідрометалургійній переробці урану.

Одним із напрямків вирішення поставленого завдання є розробка комплексного підходу до вартісної оцінки результатів екологічних нововведень. Завдання екологічної складової - забезпечити зменшення негативного впливу на навколишнє середовище, що у гірничо-металургійному урановому комплексі потребує значних капітальних інвестицій, але наслідком реалізації такої політики на підприємствах є збільшення собівартості продукції. Економічна складова передбачає зменшення собівартості продукції за рахунок раціонального управління діяльністю підприємств з метою максимізації прибутку, але, вплив екологізації підприємства на його економічну діяльність неоднозначний. Адже, при здійсненні капітальних вкладень змінюється не тільки собівартість продукції, але й загальна структура витрат підприємства. Такі структурні зміни можуть позитивно або негативно вплинути на ефективність структури витрат всього підприємства.

Тобто, реалізація природоохоронних заходів може призвести до отримання (втрати) додаткової суми прибутку по підприємству в цілому. Ефект від природоохоронних впроваджень за такого підходу слід розглядати як мультиплікативний ефект

супроводжувальних можливостей. Адже, результатами впровадження природоохоронних заходів є зміни: статей витрат, собівартості продукції, обсягів виробництва, чистого прибутку, плати за користування природними ресурсами, плати за забруднення середовища та зменшення витрат на оплату штрафів за надмірне забруднення довкілля.

Природоохоронні заходи мають забезпечити дотримання нормативних вимог до якості навколишнього середовища з урахуванням перспективних змін у розвитку виробництва та демографічної ситуації. Вони повинні також забезпечувати отримання максимального економічного ефекту від покращання стану навколишнього середовища.

Як відомо, досягнення вказаних цілей можна оцінити за допомогою екологічних та соціально-екологічних результатів.

- екологічна результативність природоохоронних заходів полягає в зниженні негативного впливу на навколишнє середовище і покращанні його стану. Це виявляється у зменшенні кількості забруднюючих речовин у середовищі, збільшенні обсягів доступних до використання водних, земельних, лісових, біологічних ресурсів;

- соціально-економічна ефективність природоохоронних заходів виявляється у підвищенні рівня господарювання, якості життя населення, збільшенні національного багатства тощо.

Економічні результати - це економія або попередження втрат природних ресурсів, живої та уречевленої праці" підвищення рентабельності виробництва у виробничій і невиробничій галузях. Значно важче оцінити соціальні аспекти природоохоронної діяльності. З цією метою здійснюються оцінювання динаміки захворюваності населення, умов праці, проживання та відпочинку, підтримання екологічної рівноваги тощо.

Економічне обґрунтування природоохоронних заходів при переробці уранової сировини на гідрометалургійному підприємстві необхідно визначати за допомогою: - зіставлення економічних результатів цих заходів з витратами на їх отримання; - системи показників загальної і порівняльної ефективності; - чистого економічного ефекту природоохоронних заходів.

У сфері матеріального виробництва повний економічний результат природоохоронних заходів проявляється у прирості обсягів чистої продукції, або прибутку, зокрема на промисловому підприємстві - у зниженні собівартості продукції за рахунок зменшення витрат на виплати по екологічним платежам (зменшення об'ємів забруднення).

Чистий економічний ефект обчислюється як різниця між обсягом річного ефекту від природоохоронних заходів і експлуатаційних витрат на досягнення результату. Поняття «чистий економічний ефект» на відміну від повного економічного ефекту зорієнтоване на річні результати діяльності підприємств, які здійснюють природоохоронні заходи. Визначення чистого економічного ефекту проводиться з метою: техніко-економічного обґрунтування вибору найкращих варіантів природоохоронних заходів; розподілу капітальних вкладень між одноцільовими природоохоронними заходами; обґрунтування ефективності нових технічних рішень у галузі боротьби з забрудненнями; економічного оцінювання фактично здійснених природоохоронних заходів.

Загальна (абсолютна) економічна ефективність природоохоронних заходів визначається як відношення річного обсягу повного економічного ефекту від природоохоронних заходів до витрат на досягнення цього результату.

Горпинич О.В., доцент, Фролова О.В. магістр гр. мАм-13-2

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ РАЙОННОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗМІН

Сучасний стан політичних перетворень і розбудови України як демократичної правової держави та впровадження в життя основних положень адміністративної реформи обумовлюють необхідність удосконалення системи органів виконавчої влади. Особливого значення при цьому набуває розробка відповідної державної кадрової політики і механізмів її реалізації як універсального важеля, на основі якого держава постійно впливає на рівень свого суспільно-політичного та економічного розвитку. Водночас підвищуються вимоги до персоналу органів виконавчої влади, оскільки саме від його якісного складу та ефективності функціонування залежить успішність виконання завдань, що ставить перед ними держава.

У даному контексті першочергове значення має визначення теоретико-методологічних засад формування кадрової політики Державної податкової служби України як галузевої складової державної кадрової політики та дослідження засобів їх впровадження у податкових органах, які є спеціально уповноваженими органами виконавчої влади в галузі податкової справи. Сучасна державна податкова служба в Україні не виглядає привабливою як потенційний роботодавець на ринку праці у країні як з точки зору рівня оплати праці, так і перспектив кар'єрного росту й умов роботи в цілому. Однією з головних причин такого стану є те, що більшість процедур та підходів, що використовуються в управлінні людськими ресурсами на державній службі не відповідає сучасним вимогам, а кадрові служби не відіграють провідної ролі в управлінні людськими ресурсами та діяльності державних інституцій.

Не викликає заперечень необхідність якісної перебудови кадрового корпусу податкової служби. Модернізація державної податкової служби України передбачає здійснення реформування у сфері роботи з персоналом органів та підрозділів системи Державної податкової служби України, метою якого повинно стати забезпечення податкових органів висококваліфікованими фахівцями, покликаних реалізовувати податкову політику держави. У числі внутрішніх чинників, що впливають на ефективність функціонування органів ДПС, ключовими є персонал та організаційна структура, які знаходяться в тісному взаємозв'язку. Модернізація державної податкової служби України передбачає здійснення робіт з реформування діючої організаційної структури та побудова організаційної структури, в основу якої покладено функціональний принцип.

Основні результати щорічних опитувань працівників ДПС свідчать, що при високому рівні інтенсивності праці підвищується рівномірність навантаження персоналу, але повільно, не адекватно запитам часу, здійснюються поточні зміни в організаційній структурі податкової інспекції. Так, за період 2006-2012 рр. динаміка негативних відповідей респондентів по проблемам поточних змін в організаційній структурі підвищився з 62 до 69%, а по проблемам оплати праці – з 76 до 91%.

Кіровська районна податкова інспекція м. Дніпропетровська як типова районна податкова служба складається з ряду функціональних підрозділів, які в тісному взаємозв'язку співпрацюють між собою, забезпечуючи виконання функцій, покладених на податкову службу. В той же час, сектор персоналу інспекції виконує по суті функції відділу кадрів організації, та не має активних важелів на формування та розвиток персоналу податкової служби. Результати опитування працівників Кіровської районної

податкової інспекції свідчать про наявність потенційних можливостей для підвищення ефективності роботи служби на підставі удосконалення роботи з персоналом.

Визначені, залежно від їхнього змісту й сутності, фактори впливу на податковий кадровий менеджмент (людський, інформаційний фактори, фактор засобів кадрового менеджменту - технологічні, економічні, організаційні) повинні носити системний механізм впливу. Отримало подальший розвиток методичні підходи до активізації управління персоналом районної податкової служби, удосконаленні за рахунок реалізації концепції комплексного управління кадровою роботою в умовах функціонування якісно нового структурного підрозділу по роботі з персоналом податкової інспекції.

Концепції комплексного управління кадровою роботою в умовах функціонування якісно нового структурного підрозділу по роботі з персоналом податкової інспекції відрізняється від існуючих тим, що підвищення рівня управління персоналом податкової служби здійснюється шляхом впровадження системи професійної підготовки і перепідготовки кадрів, застосуванням нових механізмів управління персоналом, зокрема психологічного забезпечення його діяльності, вдосконалення системи стимулювання мотивації кадрів на підставі розробленої єдиної системи оцінки ефективності роботи працівників.

Обґрунтовані принципи кадрової роботи при управління персоналом податкової служби згруповано на загальні принципи менеджменту (науковість, результативність, системність, конкретність) та специфічні (рівність, законність, плановість, контроль, гласність, якість рис працівника, наступність). На підставі визначених принципів сформовано завдання по удосконаленню управління персоналом районної податкової інспекції. Зазначені завдання для умов Кіровської районної податкової інспекції м. Дніпропетровська пропонується реалізовувати в умовах функціонування запроєктованої організаційної структури з якісно новим підрозділом по роботі з персоналом. До нового відділу роботи з персоналом податкової інспекції відносимо сектор обліку, сектор психологічного забезпечення, сектор формування та розвитку персоналу. Визначимо основні елементи роботи з кадрами секторів відділу роботи з персоналом податкової інспекції.

Розроблена методика оцінки результатів діяльності і ділових якостей персоналу районної податкової інспекції передбачає оцінку по шестибальній системі результатів праці і ділових якостей працівника по 10-ти критеріям. Кожний з них містить в собі 10-15 показників. Здійснено розрахунок показників діяльності і ділових якостей персоналу Кіровської районної податкової інспекції м. Дніпропетровська. На підставі розрахунку коефіцієнтів відповідності працівників займаній посаді обґрунтовано діапазон їх зміни для чотирьох груп персоналу. Віднесення значення коефіцієнту до відповідного діапазону групи дає рекомендація щодо подальшого перебування працівника на займаній посаді.

Обґрунтовані чотири діапазони зміни коефіцієнтів відповідності працівників займаній посаді покладено в основу запропонованої сітки виплат премій, остання є економічною складовою системи стимулювання діяльності персоналу районної податкової інспекції.

Таким чином, необхідність удосконалення управління формуванням та розвитком персоналу податкової служби, зокрема потреби в науково-обґрунтованій організації діяльності щодо відбору, розстановки та використання працівників системи ДПА, підвищення значення і ролі в цьому процесі підрозділів по роботі з персоналом, удосконалення їх організаційної структури обумовлює актуальність і важливість наукового дослідження широкого кола питань, пов'язаних з організаційно-правовими засадами роботи з персоналом податкової служби України.

Медведовська Т.П., к.пед.н., заступник директора Міжгалузевого інституту безперервної освіти
(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

СУТНІСТЬ ІННОВАЦІЙ ЯК ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ

У сучасній економічній науковій літературі найбільш розповсюджені дві точки зору щодо сутності інновацій. У першому випадку нововведення представляється як результат творчого процесу у вигляді нової продукції, технології, метода тощо; в іншому – як процес введення нових елементів, підходів, принципів замість діючих. Остання точка зору базується на формулюваннях, висловлених ще Й. Шумпетером, які містять ознаки дій: «виготовлення» продукту, «впровадження» методу виробництва, «освоєння» нового ринку тощо. Думається, що в даному випадку відбувається ототожнення понять «інновації» та «інноваційний процес», в якому наукова або підприємницька ідея чи винахід отримує економічне наповнення [5, с. 254].

Таким чином, інновація – це кінцевий продукт діяльності по проведенню нововведень, що втілений у вигляді нового або вдосконаленого процесу, що використовується у практичній діяльності, нового підходу до вирішення соціальних проблем.

Слід звернути увагу на сучасне розширене тлумачення змісту інновації – це може бути новий продукт, новий технологічний процес, нова структура і система управління організацією тощо. При цьому найважливішою ознакою нововведення в умовах ринкової економіки повинна виступати новизна його споживчих якостей. Технологічна новизна нерідко грає другорядну роль.

Необхідно враховувати й той факт, що у ринковій економіці нововведення виходить на ринок і повинно бути там реалізовано. Саме на ринку відбувається процес комерціалізації інновації, який засвідчує потрібність нововведення суспільству [2, с. 90-92].

У науковій літературі має місце і управлінський підхід до сутності інновацій, коли вони визначаються як цільові зміни у функціонуванні організації як системи. Це визначення достатньо ёмко відображає основні аспекти нововведень – новизну, цільовий характер та керованість втілення, різноманітність, необхідність системності у впровадженні.

Сутність інновацій розкривається у функціях, що відображають їх роль у господарському процесі [3, с. 202-205]. Відтворювальна функція означає, що інновації є важливим джерелом фінансування розширеного відтворення, оскільки прибуток від їх впровадження стає джерелом фінансових ресурсів. Інвестиційна функція полягає у використанні прибутку від інновацій на інвестування розширення та вдосконалення виробництва. Стимулююча функція визначається тим, що саме впровадження інновацій надає можливість підприємцю певний час одержувати «інноваційну ренту», тобто монопольний надприбуток. Надприбуток ефективної монополії, на відміну від звичайного монопольного прибутку, поступово зникає в міру того, як нововведення розповсюджується по всій економіці, тобто відбувається дифузія інновацій. Для отримання нового надприбутку підприємству необхідно впроваджувати нові інновації і так далі – до нескінченності. Саме таку стратегію розвитку демонструють світові лідери у сфері інновацій – компанії Apple, Google, Toyota Motor, General Electric Company, Microsoft Corporation та інш. [4, с. 25].

Враховуючи різноманітність видів нововведень, необхідно виявляється їх класифікація, тобто поділ інновацій на конкретні групи за певними ознаками. Розробка її є важливою з різних точок зору. На чіткому уявленні про типологію інновацій повинна

базуватися інноваційна складова корпоративної стратегії підприємств, оскільки від типу нововведень, що передбачається запроваджувати, залежить і характер організаційно-економічного механізму управління інноваційними процесами. Класифікація дає спеціалістам базу для виявлення максимальної кількості способів реалізації інновацій, тим самим створюючи варіантність вибору рішень, а для компанії – полегшує її позиціонування на ринку, визначення власних ключових компетенцій [1, с. 137].

Класифікація інновацій необхідна і з позиції держави для прийняття обґрунтованих рішень щодо підтримання інноваційної діяльності. У цьому плані є навіть пропозиції щодо розробки та запровадження загальнодержавних стандартів з класифікації та кодування інновацій, що буде сприяти на нашу думку, координації інноваційної політики цих держав.

Перелік посилань

6. Геєц В.М., Семиноженко В.П. Інноваційні перспективи України [Текст] / В.М. Геєц, В.П. Семиноженко. – Харків.: Константа, 2006. – 272 с.
7. Головатюк В.М. Проблеми поліпшення інноваційної сприятливості регіональних економік [Текст] / В.М. Головатюк //Регіональна економіка. – 2009. – № 1.– С. 89-98.
8. Ілляшенко С.М. Інноваційний менеджмент: Підручник [Текст] / С.М. Ілляшенко. – Суми: ВТД – Університетська книга, 2010. – 334 с.
9. Коваленко Н.В. Інноваційний тип розвитку національної економіки, як необхідна умова ефективної інтеграції у світове господарство [Текст] / Н.В. Коваленко. – Прометей, 2010. – № 1. – С. 24-26.
10. Шумпетер Й. Теории экономического развития (исследования предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры) [Текст] / Й. Шумпетер. – М.: Издательство «Прогресс», 1982. – 454 с.

Овчинникова Т.В. ассистент, Гольдфарб Ю.А. студентка гр. АМ-14м
(Государственное ВУЗ "Национальный горный университет", г. Днепропетровск, Украина)

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ОАО «КОМИНМЕТ»

Открытое акционерное общество «Днепропетровский металлургический завод имени Коминтерна» было образовано в мае 1994 года. Завод специализируется на производстве стальных черных водогазопроводных и профильных труб, свинцевании прокатных листов и выпуске товаров народного потребления.

В современных условиях перед профессиональным обучением рабочих кадров завода ОАО «Коминмет» встал целый ряд принципиально важных задач, обусловленных потребностями адаптации предприятия к рынку, проведением модернизации и перепрофилирования производств и изменением требований к качеству рабочей силы. Поэтому вопросы подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров на заводе ОАО «Коминмет» приобретают особую актуальность.

Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на предприятии в условиях рынка основана на балансе интересов. С одной стороны, такая система должна быстро реагировать на изменения потребностей производства в рабочей силе, а с другой — предоставить работникам возможность для обучения в соответствии с их интересами [1].

Подготовка квалифицированных рабочих осуществляется в профессионально-технических училищах, а также в учебных комбинатах и непосредственно на производстве.

Переподготовка рабочих осуществляется прямо на предприятии. Необходимость в переподготовке вызывают такие процессы, как высвобождение работников и их плановое продвижение, внутривоздушная текучесть работников. Особенность переподготовки кадров — в контингенте рабочих, которых она охватывает. Это в основном рабочие средних и старших возрастов, проработавшие определенное время по определенной профессии, что накладывает свою специфику на обучение.

Повышение квалификации является результатом самой производственной деятельности. Система повышения квалификации, сложившаяся на производстве, включает производственно-технические курсы, курсы обучения вторым и совмещаемым профессиям, курсы целевого назначения по изучению новых изделий, оборудования, технологии, школы по изучению передовых методов работы.

Специально организованное обучение позволяет достичь цели за более короткий срок. Повышение квалификации направлено на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, рост профессионального мастерства [2]. Современное техническое оснащение, накопленный многолетний опыт, высокий уровень квалификации специалистов позволяют ОАО «Коминмет» занимать одно из передовых мест по своему профилю. Тесные связи завода с постоянными заказчиками, передовыми научно-исследовательскими институтами, собственный творческий потенциал поддерживает продукцию на современном уровне, что обеспечивает заказы потребителей и финансово-хозяйственную стабильность завода.

Таким образом, совершенствование и развитие материально-вещественных факторов производства и, прежде всего разработка, внедрение и освоение новых технологий на предприятии ОАО «Коминмет» требует систематического повышения как общего культурно-технического и профессионального уровня работников, так и повышения квалификации в пределах конкретных трудовых функций. В таком повышении заинтересованы и предприятие, и сами работники, поскольку требования к качеству рабочей силы постоянно повышается.

Перечень ссылок

1. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 2001 – 336с.
2. Марр Р., Шмидт Т. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. М.: МГУ, 1998 – 152с.

ВПЛИВ ДЕМОГРАФІЧНОГО АСПЕКТУ НА ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Необхідність збереження потенціалу української нації є однією з проблем українського суспільства. Значна інертність відтворення трудових ресурсів не дозволяє сподіватися на швидке подолання негативних тенденцій у цій сфері та потребує застосування комплексних підходів на загальнодержавному рівні.

Сьогодні ці тенденції проявляються у звуженні демографічної бази відтворення трудового потенціалу через зниження народжуваності, збільшення смертності, скорочення середньої очікуваної тривалості життя, погіршення статевовікової структури, загальне старіння населення, розширення масштабів депопуляції. Протягом останніх 10 років кількість населення скоротилася майже на 4%. Однак розрив між кількістю народжених і померлих за останні роки скорочується, отже можна сподіватися, що в наступні роки ця тенденція продовжиться. За умов локалізації працездатного віку в межах 16-59 років, на 1000 осіб працездатного населення припадатиме 630 осіб непрацездатного віку, що може виявитися непосильним тягарем для економіки. Поступова вікова деформація населення, повільне зростання народжуваності, негативні міграційні процеси зумовлюють скорочення обсягів пропозиції робочої сили та посилення конкуренції на ринку праці за найм працівників економічно активного віку.

Слабка прив'язка програм підготовки у професійно-технічних закладах до потреб виробництва, втрата матеріальної та методологічної бази навчання становлять значну проблему структурної невідповідності майбутнього професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили. Погіршення якості підготовки фахівців, падіння престижу науково-технічних професій, формування системи освіти без урахування структури вітчизняного виробництва, створюють серйозну проблему невідповідності майбутнього попиту та пропозиції робочої сили.

Суттєво занижені стандарти оплати праці населення не відповідають реальним результатам роботи, не сприяють якісному та кількісному його відтворенню, гальмують розвиток фізичного, інтелектуального та професійного рівня трудових ресурсів, значно ускладнюють, а часом і унеможливають, здобуття та використання новітніх наукових знань, вдосконалення кваліфікації [1]. Такий перебіг подій негативно позначається на економічному стані всього суспільстві в цілому.

Виходячи з аналізу демографічної ситуації, у перспективі необхідно очікувати зменшення приросту трудових ресурсів і переорієнтовуватися на впровадження трудозберігаючих технологій, підвищення продуктивності праці. Демографічна криза, від'ємний природний приріст впливатиме і на сферу зайнятості. Одним з основних заходів, що сприятиме росту чисельності зайнятих в галузях економіки та економічному зростанню взагалі, є вироблення на державному рівні програми дій, спрямованих на вирішення демографічних проблем. Тільки подолавши недооцінку значення демографічного аспекту розвитку суспільства і байдужість органів законодавчої та виконавчої влади щодо демографічних перспектив України, можна сформувати відповідну до ситуації демополітику, яка здатна покращити негативний демографічний вплив, якщо не в найближчій, то хоча б у віддаленій перспективі [2].

Щоб розробити державну політику формування та використання трудового потенціалу необхідно визначити рівень розвитку продуктивних сил, провести комплексні науково-інвестиційні, інституційно-структурні, бюджетно-податкові, кредитні, соціальні заходи щодо захисту власного виробника і власного ринку.

Незважаючи на певні позитивні зрушення, демографічна ситуація в Україні залишається складною. Відсутні об'єктивні підстави призупинення існуючої тенденції скорочення загальної чисельності населення. У цій ситуації напрями демографічної політики держави мають спрямовуватися передусім на підвищення рівня та поліпшення якості життя населення. Акценти варто робити не на кількісних, а на якісних параметрах демографічного відтворення [3]. Необхідно сконцентрувати зусилля на вирішенні поточних і стратегічних завдань – економічному забезпеченні відтворення населення, належному соціальному захисту сімей з дітьми та осіб похилого віку, поліпшенні екологічної ситуації, зниженні виробничого та побутового травматизму, популяризації здорового способу життя, забезпеченні доступності якісної медичної допомоги та освіти, що, зрештою, стане вагомим підґрунтям для переходу до сучасного режиму відтворення населення і підвищення тривалості повноцінного активного його життя.

Перелік посилань

1. Шумаєва О.О., Букін О.О. Сучасний стан та перспективи розвитку трудових ресурсів донецького регіону : [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://vuzlib.com.ua/articles/book/30300-Suchasnijj_stan_ta_perspektivi/1.html
2. Соціально-економічні та демографічні чинники реалізації трудового потенціалу регіону: [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://referatu.net.ua/referats/7569/152075>
3. Взаємозв'язок демографічного та соціально-економічного розвитку : [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://referat-ok.com.ua/ekonomichna-teoriya/vzajemozvacuteyazok-demografichnogo-ta-socialno-ekonomichnogo>

Овчинникова Т.В. асистент, Мельниченко А.І. студентка гр. АМ-14м
(Держаний ВНЗ «Національний гірничий університет», м.Дніпропетровськ, Україна)

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ, ЯК ОДИН З ШЛЯХІВ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Корпоративна соціальна відповідальність сьогодення України є концепцією, згідно з якою підприємства інтегрують соціальні та екологічні аспекти у свою комерційну діяльність та взаємодіють на добровільній основі з зацікавленими сторонами. Бути соціально відповідальним означає не тільки виконувати законодавчо визначені зобов'язання, а й розширювати ті законодавчі рамки та інвестувати «більше» в людський капітал, навколишнє середовище і взаємодію із зацікавленими сторонами.

Досвід інвестування в екологічно чисті технології та бізнесову практику показує, що, виходячи за рамки юридичної відповідальності, можна зробити неабиякий внесок у конкурентну спроможність компанії. Вихід за рамки основних юридичних зобов'язань у соціальній сфері, наприклад підтримка програм підготовки, поліпшення умов праці, стосунків між керівниками і працівниками тощо, може теж прямо впливати на продуктивність. Це відкриває шлях до управління змінами та до поєднання соціального розвитку з підвищенням конкурентоспроможності.

Однак корпоративну соціальну відповідальність не варто розглядати як заміну нормативних актів чи законодавства, щодо соціальних прав або екологічних стандартів. В разі не дотримання таких норм на підприємствах, слід спрямовувати зусилля Українських законодавчих органів на впровадження відповідних регуляторних чи законодавчих рамок для того, щоб визначити однакові для всіх умови діяльності, на тлі яких можна буде розвивати соціально відповідальні практики.

Попри те, що наразі корпоративна соціальна відповідальність здебільшого просувається низкою великих багатонаціональних компаній, практика такої відповідальності є релевантною для підприємств усіх типів та всіх сфер діяльності – від малого й середнього бізнесу до багатонаціональних підприємств. Ширше застосування корпоративної соціальної відповідальності у малому й середньому бізнесі, зокрема й на мікропідприємствах, є дуже важливим, оскільки саме вони роблять найбільший внесок в економіку і створення робочих місць. Незважаючи на те, що підприємства малого й середнього бізнесу вже взяли на себе зобов'язання щодо соціальної відповідальності – особливо через залучення місцевих громад, – подальше підвищення обізнаності в цих питаннях та сприяння поширенню кращої практики може допомогти в просуванні соціальної відповідальності серед малого та середнього бізнесу. Кооперативи робітників, як і інші форми кооперації, спільні й асоційовані підприємства, структурно інтегрують інтереси інших стейкхолдерів і спонтанно беруть на себе соціальну та цивільну відповідальність [1].

Кілька компаній з високими соціальними й екологічними показниками зазначають, що така діяльність може давати кращі результати, приносити більше прибутків і сприяти зростанню. Для багатьох підприємств корпоративна соціальна відповідальність є новим видом діяльності, що потребує проведення довгострокового аналізу й оцінювання. Економічний вплив соціальної відповідальності бізнесу може мати прямі й непрямі результати. До прямих позитивних результатів можна, наприклад, віднести поліпшення робочого середовища, завдяки чому зростає продуктивність та ефективність праці, або ефективніше використання природних ресурсів. Непрямими наслідками, у свою чергу, можуть бути зростаюча увага до компанії споживачів та інвесторів, що покращує її можливості на ринку. І навпаки, іноді може виникнути негативний вплив на репутацію

компанії через критику її бізнесової практики, що може вдарити по основних активах компанії – її торговельних марках та іміджу.

Фінансові інституції дедалі більшу увагу звертають на соціальні та екологічні параметри діяльності, щоб оцінити ризики, пов'язані з наданням позик та інвестиційною діяльністю. Так само визнання підприємства як соціально відповідального, наприклад через внесення в індекс фондової біржі, який складається з урахуванням параметрів ділової етики, може підтримати рейтинг підприємства, а це дає конкретні фінансові переваги.

Точно оцінити, що саме визначає фінансові доходи соціально відповідальної компанії, важко. Дослідження тижневика Industry Week показало, що близько половини вищих за середні показників діяльності соціально відповідальних підприємств можна віднести на рахунок їх соціальної відповідальності, тоді як іншу половину можна пояснити результатами діяльності відповідного сектору економіки. Очікують, що соціально відповідальні компанії мають приносити фінансові прибутки, вищі за середні, оскільки здатність компанії успішно розв'язувати екологічні та соціальні питання може бути надійним показником високої якості менеджменту [2].

Є необхідність краще вивчити й дослідити вплив корпоративної соціальної відповідальності на результати бізнесу. Вивчення цих аспектів могло б стати напрямом для подальших спільних досліджень компаній, державних структур і науково-дослідних інститутів. Ці зусилля можна було б підтримати за допомогою рамкових програм наукових досліджень і розроблення нових технологій.

Перелік посилань

1. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження: [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://brc.undp.org.ua/img/publications/ua_wdp_src_csr05.pdf
2. Теоретичні та прикладні питання економіки: [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://uadocs.exdat.com/docs2/index-593865.html>

НАЦІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ : СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ

Глобалізація є однією з головних тенденцій у розвитку сучасного світу, яка істотно впливає не лише на економічне життя, але й має політичні (внутрішні та міжнародні), соціальні і навіть культурно-цивілізаційні наслідки. Тому, для посилення цієї глобалізації важливим є питання вироблення пріоритетів розвитку економіки України в умовах глобалізації.СТАН. Сьогодні Україна – це країна, яка розвивається. Основними показники економічного та соціального розвитку України є - валовий внутрішній продукт (ВВП) — один із найважливіших показників розвитку економіки, який характеризує кінцевий результат виробничої діяльності у сфері матеріального і нематеріального виробництва.

За Даними Держстату, посилилось падіння реального валового внутрішнього продукту. Якщо реальний ВВП у січні-травні порівняно з відповідним періодом попередня року стає 97,7%, то в січні-червні 2013 року - 97,0%. Істотне падіння відбулося в червні - 94,1% (травень - 95,1%) ». При цьому Як повідомляє УНІАН, діючий бюджет на 2013 рік передбачає зниження ВВП на 3% при інфляції 12-14%, дефіцит 68500000000 грн и держборг не вище 664 млрд грн, або 43,6% ВВП. Світовий банк прогнозує спад економіки України в 2014 році на 5% і очікує, що в 2015 році економіка України може показати зростання на 2,5%. Європейський банк реконструкції та розвитку прогнозує падіння ВВП України за підсумками 2013 року на 7% .

Загалом у Європейському союзі рівень ВВП на душу населення рівний \$35 116, кількість осіб що проживають на його території більша ніж пів мільярда – 502 млн. 486 тис. 499 чол. (2011р.), з числа 27 країн Європейського союзу за оцінками Європейського бюро статистики (Eurostat) у 2011 р. ВВП на душу населення варіюється від 46%. Зазначимо, що найменший показник з розглянутих європейських країн за даними Eurostat продемонстрували Албанія та Боснія і Герцоговина по 30%, з абсолютним показником 10,5 тис.дол.

Дослідження охоплює 27 країн-членів ЄС, три країни Європейської асоціації вільної торгівлі(Ісландія, Норвегія, Швейцарія), чотири кандидати в членство ЄС (Сербія, Чорногорія, Македонія, Туреччина) в ЄС і двох потенційних країн-кандидатів (Боснія і Герцеговина та Албанія). Євросоюз на даний час залишається найбільшим ринком руху товарів та послуг у світі.

Експорт України на початку 90-х рр. складав 26-27%. Суттєве зростання відбулося у 1994-1995 рр. – з 35 до 47%, у 2000 р. цей показник сягнув максимуму – 62%. З 2003 р. зберігається тенденція зниження експорту: у 2008 р. значення цього показника склало 41%, найвищого показника він сягнув у 2012 р. Протягом 1990-1993 рр. значення імпорту України зберігалось на рівні 26-29% і у 1994 році сягнуло позначки майже 39%, а ще через рік досягло 50%. З 1995 року імпорт України коливається у межах 45-55%. Максимум протягом 1990-2012 рр. значення імпорту спостерігався у 2010 р. – 57%. Як бачимо, динаміка експорту та імпорту є взаємообумовленою. Аналіз зовнішньоторговельної квоти України засвідчив, що зовнішньоторговельна квота з 2000 по 2006 рр. перевищувала 100%, і лише у 2007 р. її значення склало 96%, що також підтверджує високий рівень відкритості економіки України.

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що економіка України є відкритою, оскільки належить до економічних систем із високим значенням як експорту – більше 45-50%, так і імпорту – 40-45%. Окрім того, економіка України характеризується значно вищим рівнем відкритості, ніж економіка країн Євросоюзу і світове господарство в цілому. Водночас при існуючій ситуації – високій частці як експорту, так і імпорту у ВВП країни

– відбувається формування серйозної залежності функціонування і розвитку вітчизняної економіки від кон'юнктури світових ринків і вразливості до кризових явищ.

ПРОБЛЕМИ. Україна є однією з країн, на яку поширюються програми співпраці міжнародних організацій. Зокрема, сьогодні Україні тісно співпрацює з МВФ, Світовим банком, ЄБРР, ООН, докладає чимало зусиль для вступу до СОТ.

Україні необхідно відстоювати свої національні інтереси більш кваліфіковано в умовах зростаючої глобалізації, підвищити конкурентоспроможність вітчизняної продукції, рівень і якість життя населення. Перед Україною стоїть завдання зробити інтеграцію у світову економіку, по можливості уникнувши негативних наслідків глобалізації.

Першочерговими проблемами Україна на даному етапі є: захист внутрішнього ринку, шляхом податкової політики; підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробника, шляхом стимуляції розвитку науково-технологічного і виробничого національних секторів; поліпшення інвестиційного клімату; контроль над трудовою міграцією, шляхом збільшення привабливості праці на вітчизняному ринку; активну співробітництво зі світовими організаціями.

НАПРЯМИ. Аналіз як власне економічних, так і соціальних та фінансових індикаторів економічної безпеки України дозволяє зробити узагальнюючий висновок: подальше збереження нинішніх основних тенденцій загрожує безпеці держави, а в системі глобальної економіки відкине Україну на периферію, або взагалі залишить поза цією системою.

Для того, щоб цього не трапилось, країна повинна прискорити радикальні економічні реформи на основі реалізації стратегії ефективного розвитку національної економіки, концепція якої включає: припинення падіння виробництва і забезпечення умов для стійкого економічного зростання, повну зайнятість, відсутність або помірну (до 5% в рік) інфляцію, стимулювання високопродуктивної праці, зменшення соціальної нерівності.

Для цього Україні необхідно підвищити свій авторитет на світовій арені, провести зміни в політиці захисту прав власності, удосконалення грошово-кредитної системи. Крім того «країну очікують радикальні зміни в системі господарювання пов'язані з адаптацією до стандартів, менеджменту, технологій виробництва, бухгалтерського обліку тобто всього комплексу проблем фінансово господарської діяльності». Також однією з вимог до країн, які прагнуть інтегруватися у світову економіку, є приведення їх нормативно-правової бази до світових стандартів. У цьому плані Україна має масу недоліків. Несприятливий інвестиційний клімат також пов'язаний з відсутністю відповідного захисту прав власності. Процес інтеграції національного господарства України у світовий вимагає системного підходу, який має на увазі необхідність здійснення ряду заходів, що передбачають зважене об'єднання економічних, організаційних, правових і пропагандистських методів державного впливу.

Для цього потрібно здійснювати кардинальні зміни у валютній політиці, структурно-інвестиційній політиці, фінансовій політиці, у політиках ціноутворення та доходів, грошово-кредитній політиці та, особливо, в інституціональній політиці. Було виявлено негативні тенденції соціально-економічного розвитку України, що призвели до погіршення макроекономічної ситуації в країні та до значного погіршення позиції України у світовій економіці. Для виходу з кризи потрібна узгоджена система принципів економічної політики, що реалізує стратегію оптимального розвитку національної економіки, а для цього Україна повинна проводити скоординовану економічну політику по всіх вищезазначених її складових.

Тимошенко Л.В., к.е.н., доцент, Перець М.Є., студент гр. ЕД-14м
(Державний ВНЗ "Національний гірничий університет", м. Дніпропетровськ, Україна)

ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД ЕКОНОМІЧНО ОБГРУНТОВАНОГО ВИКОРИСТАННЯ ВІДХОДІВ В АПК

Україна має високорозвинений агросектор (зокрема рослинництво), який щорічно генерує великий обсяг відходів і залишків. Слід зазначити, що відходи поділяються на первинні - утворюються при зборі врожаю і вторинні – одержувані при обробці агросировини. Первинні відходи включають солому зернових та інших культур, відходи виробництва кукурудзи на зерно та соняшнику. Вторинні відходи - це лузга сояшника, лушпиння гречки, рису, жом цукрових буряків і т. п. Частина відходів і залишків використовується на потреби самого сільського господарства (органічне добриво, підстилка і корм худобі), частина - іншими секторами економіки, а решта біомаса залишається незадіяною і часто утилізується даремно (спалюється в полі, вивозиться на звалище) [1].

В Україні існують різні, іноді прямо протилежні позиції щодо можливих напрямів використання соломи та інших рослинних залишків. Багато фахівці в галузі ґрунтознавства та землеробства вважають, що практично вся солома повинна бути залишена в полі для підтримання та відтворення родючості ґрунтів. На думку інших експертів, в Україні є надлишок соломи, який можна залучити до паливно-енергетичного балансу. Тобто значну частину невикористаної біомаси доцільно використовувати для виробництва енергії - без негативного впливу на родючість ґрунтів.

Відомий ряд наукових досліджень, виконаних українськими фахівцями, про можливість і доцільність використання соломи та інших відходів агросектору для виробництва енергії [1]. За їх результатами, для потреб енергетики можна брати в середньому 20-40% загального обсягу соломи в залежності від ситуації в конкретному господарстві. Іноді цей відсоток може бути навіть більше.

Критичний аналіз та узагальнення всіх розглянутих даних дозволяє сформулювати таку позицію біоенергетичної асоціації України (БАУ).

1. Питання про частку соломи та інших рослинних залишків, які можуть бути використані для виробництва енергії або біопалива, необхідно вирішувати індивідуально для кожного господарства. При цьому мають бути враховані всі важливі агроенергетичні фактори.

2. Для України в цілому можна запропонувати лише загальні рекомендації щодо частки соломи та інших рослинних залишків, доступних для використання в якості палива, з урахуванням потреб сільського господарства: використовувати до 30% теоретичного потенціалу соломи зернових культур і до 40% теоретичного потенціалу відходів виробництва кукурудзи на зерно та соняшнику.

В умовах сьогодення сектор біоенергетики заміщує 1,93 млрд. куб м на рік природного газу. Експлуатується понад 3 650 МВт теплової потужності на біомасі, в тому числі 2 тис МВт у населення, 350 МВт у ЖКГ і бюджетній сфері і 1 300 МВт у промисловості [2]. До 2020 року згідно з національним планом дій біомасою має бути заміщено 5,27 млрд. куб. м. на рік природного газу. Потужність котлів, що працюватимуть на відходах АПК та енергетичних культурах, збільшуватиметься з 310 МВт - 8,5% загальної встановленої потужності на біомасі - у 2013 році до 10 650 МВт - 68% - у 2020 році. Це еквівалентно росту споживання даних видів біомаси у 34 рази за найближчі п'ять років. Для виконання поставленої цілі в Україні є достатній потенціал біомаси, доступної для виробництва енергії - більше 27 млн. тонн умовного палива на рік за оцінками 2013

року. Основні складові - первинні відходи сільського господарства. Загалом економічний потенціал відходів становить 12,2 млн. т умовного палива на рік [2].

Наразі на енергетичні потреби в Україні використовується лише 10% загального потенціалу біомаси - 2,7 млн т умовного палива на рік. Головним чином це деревна біомаса, 86% обсягу використання біомаси, та лушпиння соняшника - 8% [2]. Найменш активно застосовуються рослинні відходи - 94 тис т соломи на рік, що становить менше 1% економічного потенціалу соломи в Україні.

Слід зазначити, що в Україні накопичений достатній досвід застосування соломи для виробництва енергії і біопалива. У сільській місцевості експлуатуються близько 100 котлів/теплогенераторів на пакунках соломи. Приблизно 45 з них — котли української компанії «Южтеплоенергомонтаж», 10 одиниць - котли датських фірм Faust і Passat Energi, інші — теплогенератори української компанії «Бриг». Загальна встановлена потужність цього устаткування оцінюється в 70 МВт. Також розвивається виробництво гранул і брикетів з соломи. Зокрема, в 2012 році в країні було вироблено 21,7 тис. тонн гранул. Восени 2012 року була запущена перша черга заводу «Вин-Пеллета» (Вінницька область) продуктивністю 75 тис. тонн гранул з соломи в рік. У 2015 р. «Вин-Пеллета» повинна запустити другу чергу і вийти на проектну потужність — 150 тис. тонн в рік. [2]

Сьогодні в Україні є тільки одиничні приклади енергетичного застосування поживних залишків кукурудзи. Наприклад, компанія «Черкаситеплокомуненерго» використовує як паливо обмолочені качани кукурудзи, які їм поставляє насінний завод «Черліс» (Черкаси). Вигода очевидна: якщо вартість сушки газом обходиться в 15-17 грн., то на кукурудзі — всього 5 грн. Крім того, для другої черги ТЭС потужністю 12 МВт пгт. Іванков Київської області як альтернатива деревній трісці розглядається також варіант використання стебел кукурудзи. Агропідприємства Іванківського району декларують доступність 90 тис. тонн в рік цього виду біомаси [3].

Отже, Україна має велику кількість рослинних відходів завдяки розвиненому аграрному сектору. Основні з них - це солома злакових культур, поживні залишки кукурудзи на зерно та соняшнику. Для можливості використання біомаси агросектору в енергетичних цілях необхідно забезпечити збір відповідних відходів. Для збору соломи зернових культур в Україні є вся необхідна техніка, треба тільки перейти з потокової технології заготівлі до валкової з подальшим тюкуванням соломи прес-підбирачами. Є підстави вважати, що в умовах широкого впровадження соломоспалюючих котлів в Україні і за наявності стабільного попиту на солому агropідприємствам буде вигідно використовувати валкову технологію збору соломи, виконувати її тюкування й продавати споживачам. Збір збір відходів виробництва кукурудзи на зерно та соняшнику буде виконуватися агropідприємствами тільки за умови стабільного попиту і вигідної ціни на цю продукцію. Вибір подальшого напрямлення енергетичного використання відходів (виробництво біогазу, пряме спалювання або виробництво гранул / брикетів) буде залежати від вологості цих відходів і техніко-економічних показників технологій.

Перелік посилань

1. Мировой опыт использования отходов сельского хозяйства для производства энергии – Экология предприятия - № 3, 2014 - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ecology-ua.com>
2. Біоенергетика замість газу - Економічна правда - 30.01.2015 - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.epravda.com.ua/publications/2015/01/9/520368/view_print/
3. Доходи з відходів. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://latifundist.com/spetsproekt/75-dohody-iz-othodov>

Анотація: В сучасних умовах Україна має високорозвинений агросектор (зокрема рослинництво), який щорічно генерує великий обсяг відходів і залишків. Обґрунтовано можливості і доцільність використання соломи та інших відходів агросектору для виробництва енергії. Досліджено накопичений в Україні досвід застосування соломи та поживних залишків кукурудзи для виробництва енергії і біопалива.

**Самуся О.В., аспирантка кафедры экономики предприятия,
Дикунова Д.В., студентка гр. МН 13-3**

*(Государственный ВУЗ «Национальный горный университет, г. Днепропетровск,
Украина)*

АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ТЕПЛОНАСОСНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ УТИЛИЗАЦИИ БРОСОВОГО ТЕПЛА НА ПОДЗЕМНЫХ ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

На угольных шахтах мощными источниками бросового тепла являются шахтная вода, исходящая вентиляционная струя, оборотная вода систем охлаждения компрессорных установок. Эти источники имеют невысокую температуру, поэтому для использования отбираемого от них тепла в системах теплоснабжения шахт необходима его трансформация в тепло более высокого потенциала с помощью тепловых насосов.

За последние 50 лет в мировой практике теплоснабжения теплонасосные технологии получили весьма широкое распространение. Важными достоинствами данных технологий являются высокая энергетическая эффективность и экологическая чистота. Основным недостатком является высокая стоимость, причем не только оборудования самих теплонасосных установок, но также и систем сбора низкопотенциального тепла. В этой связи применение тепловых насосов на горных предприятиях весьма перспективно, так как в данном случае геотермальное тепло выносится из недр Земли на поверхность в виде потоков шахтной воды и вентиляционного воздуха системами обеспечения функционирования шахт, вследствие чего дополнительные затраты по системам сбора низкопотенциального тепла будут минимальны.

Стратегия и перспективы внедрения теплонасосных технологий утилизации низкопотенциального тепла на горных предприятиях зависит, прежде всего, от корректности оценок их экономической эффективности. Типовые методики расчета показателей экономической эффективности теплонасосных технологий в настоящее время отсутствуют.

Для разработки методики расчета удельных затрат на генерацию тепловой энергии с использованием ТНУ необходимо решить следующие задачи:

- выполнить анализ условий применения теплонасосных технологий на шахте, выбрать и принять для этих условий возможные схемные решения ТНУ.
- выполнить анализ факторов, определяющих энергетическую и экономическую эффективность ТНУ.
- разработать методику расчета удельных затрат на генерацию тепловой энергии с использованием ТНУ.

В качестве источников низкопотенциального тепла могут быть использованы шахтная вода, исходящая вентиляционная струя, вода систем охлаждения компрессорных установок, сточные воды. Для реализации теплонасосных технологий важно также наличие на шахтах помещений, в которых можно разместить У, так как от этого зависит стоимость строительной части проекта, составляющая значительную долю в общих затратах на реализацию технологии.

Оценка экономической эффективности теплонасосных технологий может выполняться на различных стадиях ее реализации:

- технико-экономического обоснования (ТЭО) ее применения;
- по результатам рабочего проектирования;
- для эксплуатируемой ТНУ.

Расчеты показателей экономической эффективности ТНУ, в том числе удельных затрат на генерацию тепловой энергии, на этих стадиях выполняются на единой

методической основе. Различие состоит в степени достоверности данных об энергетических и стоимостных показателях ТНУ.

На стадии ТЭО определяются источники низкопотенциального тепла, принимаются возможные схемные решения ТНУ, рассчитываются такие основные энергетические показатели, как теплопроизводительность и потребляемая электрическая мощность. На этой стадии целесообразно определить также рациональную длительность суточного рабочего цикла ТНУ по подготовке горячей воды, поскольку этот параметр определяет как теплопроизводительность ТНУ, так и стоимость потребляемой электроэнергии, поскольку существует возможность реализации цикла во время действия льготного тарифа оплаты за потребленную электроэнергию.

Методику расчета показателей экономической эффективности ТНУ в сравнении с традиционным для шахт ПАО «ДТЭК Павлоградуголь» способом получения тепла в угольной котельной рассмотрим на примере ТЭО целесообразности применения теплонасосной утилизации тепла шахтной воды для подготовки горячей воды на шахте им. Н.И. Сташкова.

В настоящее время шахта получает горячую воду от угольной котельной «Энергопредприятия» ПАО «ДТЭК Павлоградуголь». Положительная составляющая годовой экономии определится суммой годовых затрат на тепло и стоимости сжигаемого на его производство угля. Таким образом, годовая экономия от применения теплонасосной технологии

$$E_{\text{год}} = C_{\text{т год}}^{\text{баз}} + C_{\text{у год}}^{\text{баз}} - C_{\text{эл год}}^{\text{тну}},$$

где $C_{\text{т год}}^{\text{баз}}$, $C_{\text{у год}}^{\text{баз}}$ и $C_{\text{эл год}}^{\text{тну}}$ – соответственно стоимость тепла, полученного шахтой в виде горячей воды от «Энергопредприятия», стоимость сэкономленного угля, который сжигается для выработки этого тепла, и стоимость электроэнергии, затрачиваемой ТНУ в течение года.

В результате выполненных исследований установлено, что наименьшей стоимостью электроэнергии и соответственно наибольшей годовой экономией характеризуется вариант работы установки по 7-и часовому рабочему циклу. Однако для его реализации требуются наибольшие капитальные затраты, что приводит к возрастанию срока окупаемости установки.

Расчет срока окупаемости капитальных затрат и амортизационных отчислений по ТНУ произведен по методу уменьшения балансовой стоимости. По результатам проведенных расчетов можно сделать вывод, что в случае 7-и часового рабочего цикла срок окупаемости капитальных затрат по ТНУ составляет более 12 лет, что неудовлетворительно.

При использовании 18-и и 24-х часовых рабочих циклов срок окупаемости капитальных затрат по теплонасосной установке примерно одинаков – 3,5 и 3,3 года, что для таких объектов можно считать приемлемым. Практически одинаковые значения сроков окупаемости капитальных затрат в этих вариантах свидетельствуют об их экономической равноценности. В связи с тем, что возможность работы ТНУ в часы пиковой загрузки электрической сети может быть ограничена и другими факторами, которые на данном этапе не рассматриваются, принимаем как наиболее рациональный 18-и часовый суточный цикл работы ТНУ по подготовке горячей воды.

В результате выполненных исследований проанализированы факторы, определяющие энергетическую и экономическую эффективность применения теплонасосных технологий для горячего водоснабжения угольных шахт за счет использования бросового низкопотенциального тепла. Разработана методика расчета срока окупаемости и удельных затрат на генерацию тепловой энергии с помощью теплонасосных установок на горных предприятиях.

Каут О.В. здобувач кафедри менеджменту
(Державний ВНЗ «Національна Металургійна академія України», м.
Дніпропетровськ, Україна)

СТРАХУВАННЯ ТЕХНІЧНИХ РИЗИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЧОРНОЇ МЕТАЛУРГІЇ

Для страхування технічних ризиків на підприємствах чорної металургії першорядне значення має відповідне організаційно-методичне забезпечення процесу страхування та вибору страхової компанії. Логічною є така послідовність впровадження страхування.

1. Виявлення першочергових об'єктів, що вимагають екстреного впровадження системи страхування технічних ризиків.
2. Інвентаризація джерел технічних ризиків з їх подальшою класифікацією за рівнями.
3. Розробка переліку страхових подій, що підлягають обов'язковому або добровільному страхуванню і вибір найбільш прийнятної форми страхування.
4. Проведення актуарних розрахунків, пов'язаних з обґрунтуванням величини страхових премій і відшкодувань при страхуванні технічних ризиків.

Вибір страхової компанії в умовах нестабільного фінансового ринку є суттєвою проблемою для підприємства. Це обумовлено складністю інтерпретації даних офіційних рейтингів у зв'язку з великою кількістю звітних показників страховиків, складністю або неможливістю використання професійної страхової інформації, в т.ч. і інсайдерської.

Важливим етапом прийняття рішення про страхування є розрахунок вартості страхування та порівняння їх з можливими втратами підприємства на врегулювання збитків за власні кошти. Для підприємства-страхувальника вартість страхування визначається розміром страхової премії.

Страхова сума по договору страхування обладнання від технічних ризиків дорівнює балансовій вартості. Об'єктивність розрахунку страхової премії є важливою умовою доцільності страхування.

Процес розробки й обґрунтування базових тарифних ставок за видами страхування, а також їхнє уточнення й упорядкування залежно від ризикових обставин конкретних об'єктів страхування здійснюється шляхом проведення актуарних розрахунків. Розмір тарифу залежить від набору ризиків, що містить договір, а також типу обладнання, яке страхується. Схему методики розрахунку тарифу страховиком наведено на рис 1.

При настанні страхового випадку страхова компанія відшкодовує реальний збиток підприємства в розмірі дійсної вартості застрахованого майна у разі його загибелі або витрат на відновлення у разі його пошкодження. Під франшизою розуміють мінімальну суму втрат, яку страхова компанія не відшкодовує.

Страхування як спосіб мінімізації шкоди при управлінні технічними ризиками має двобічний характер: з одного боку – це превентивний захід, що потребує витрат підприємства на оплату страхового захисту, а з іншого боку цей захід є стороннім джерелом фінансування збитків що виникли при настанні ризикової події.

Вибір надійного страховика - це непросте і відповідальне рішення, яке саме по собі є ризиковим, що особливо актуально в умовах фінансової кризи. Існують різні способи вибору страховика. Більшість з них ґрунтується на особистому досвіді менеджерів, їх інтуїції або зв'язків, що склалися раніше. Зазвичай вибір страхової компанії здійснюється виходячи з вартості страхування і змісту страхових програм, партнерських відносин, що склалися, та внутрішньо-корпоративних інтересів, особливо це стосується видів

страхування ризиків, що мають невелику імовірність виникнення та великий розмір можливих збитків.

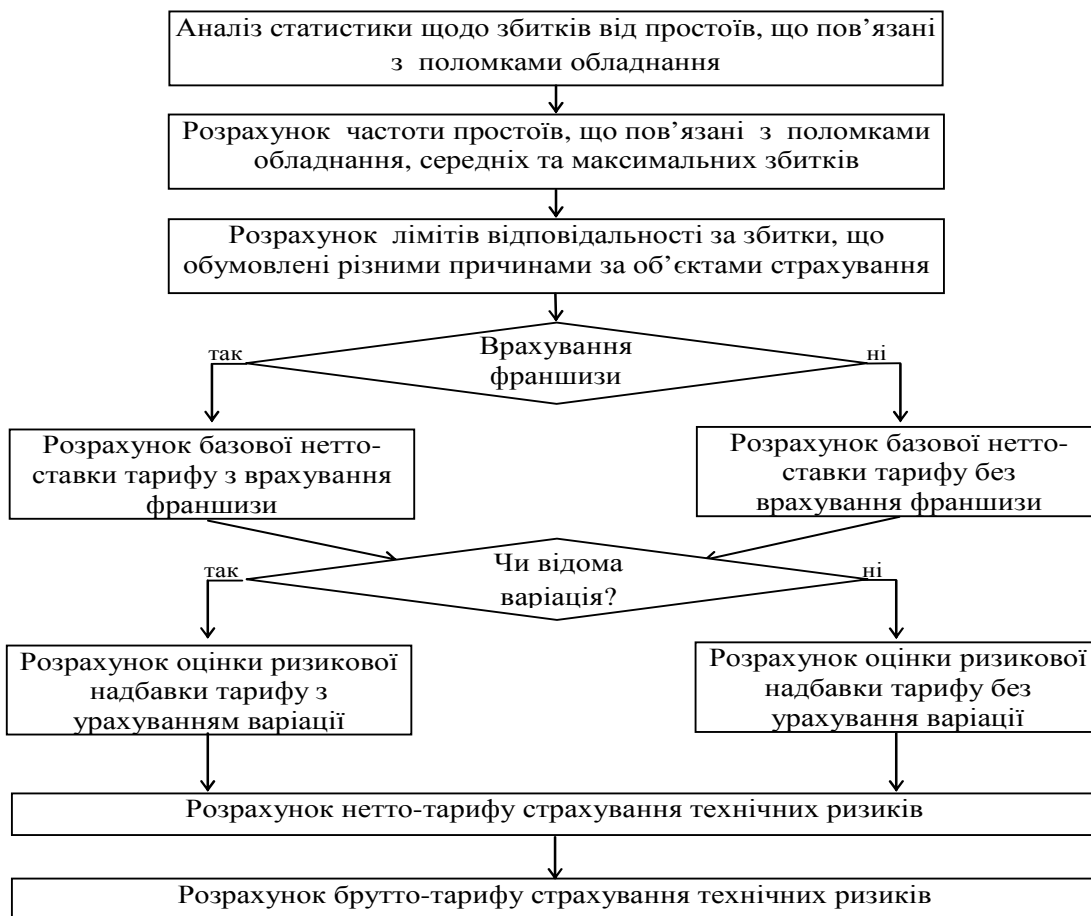


Рис. 1. Схема методики розрахунку тарифів страхування технічних ризиків з позиції страховика

Обґрунтування вибору страховика, умов і вартості договору страхування технічних ризиків на відміну від існуючих алгоритмів розроблено автором з позиції страхувальника та передбачає використання власної страхової статистики, застосування методу нечіткої логіки в межах системи моніторингу.

Перелік посилань

1. Валдайцев С.В. Риски в экономике и методы их страхования [Текст]/ С.В. Валдайцев. – СПб.: СПбДНТП, 1992. – 354 с.
2. Гисматулина Д.Р. Страхование ответственности опасных промышленных объектов [Текст] // Безопасность труда в промышленности. -1997.-№2.- С.59-61.
3. Про страхування: закон України від 07.03.96 р. № 85/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>

**Саннікова С.Ф., к.т.н., доцент кафедри менеджменту виробничої сфери,
Вінниченко Г.С., студентка гр. МН-11-1**
(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м.Дніпропетровськ, Україна)

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА ЯК РЕЗУЛЬТАТ ЕФЕКТИВНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ ДІЙ

Організація виробництва - це діяльність, пов'язана з розробкою, використанням і удосконаленням виробничих систем, на основі яких виробляються основна продукція або послуги підприємства. Організацію виробництва можна також розглядати як сукупність дій із планування, координації та виконання виробничо-технологічного циклу для створення продуктів і сервісу.

Організація виробництва охоплює всі складові виробничої системи та аспекти її виробничо-господарської діяльності та включає:

— організацію праці робітників підприємства як процес установа й удосконалення способів виконання й умов протікання процесів праці;

— організацію виробничих процесів у часі та просторі як процес функціонального, просторового і тимчасового поєднання і зв'язку речовинних та особистісних чинників виробництва;

— організацію поточних методів виробництва як процес предметного сполучення робочих місць на ділянці, що поєднує різні групи устаткування для закінченого циклу обробки деталей або збирання виробів;

— організацію автоматичного і гнучкого автоматизованого виробництва як процес комплексної механізації й автоматизації не тільки технологічних операцій, а і допоміжних прийомів праці (настановних, контрольних, обслуговуючих, транспортних, командних, тобто управляючих);

— організацію допоміжних цехів і обслуговуючих господарств підприємства як процес комплексного обслуговування основних цехів підприємства за всіма функціями, що виходять за межі їх основної спеціалізації;

— організацію технічного контролю якості продукції як процес установа й удосконалення якості продукції, що випускається на підприємстві, забезпечення конкурентоспроможності виробів і економії суспільної праці;

— організацію технічного нормування праці як процес установа й удосконалення ступеня витрат праці на виготовлення одиниці продукції або виконання заданого обсягу роботи за визначений період часу;

— організацію і планування створення й освоєння нової техніки і нової технології як процес створення нової і поліпшення діючої техніки та технології з обліком технічних, організаційних, економічних і соціальних заходів;

— організацію управління як процес створення й удосконалювання систем управління і способів їх функціонування.

Раціональна організація виробництва полягає в тому, щоб інтегрувати всю сукупність різнорідних компонентів, що реалізують процес виробництва, у цілісну і високоефективну виробничу систему, всі елементи якої ретельно "підігнані" один під одного за всіма аспектами їх функціонування.

Організація виробництва й оптимальне управління ним є найважливішими чинниками прискорення науково-технічного прогресу. Вони забезпечують найбільш повне й ефективне використання трудових, матеріальних і фінансових ресурсів підприємства, зниження собівартості та підвищення якості продукції, зростання продуктивності праці й ефективності виробництва, істотне скорочення тривалості циклу

«дослідження — проектування — виробництво — реалізація» і підвищення темпів відновлення продукції та технічного розвитку виробництва [1].

У ринковій системі господарювання гостріше постає необхідність поліпшення організації виробництва і праці, збільшення обсягів виробництва на основі удосконалення засобів виробництва і технологічних процесів. Значну роль у цьому відіграють інноваційні заходи. Підвищення ефективності організації виробництва безпосередньо залежить від ефективних управлінських рішень і дій. Від керівництва підприємства, від організаційної культури компанії залежить, яким чином і в якому напрямі відбувається управління організаційними процесами на підприємстві і у виробництві зокрема. Направленість управлінських рішень на ефективні новітні перетворення у організації виробництва є запорукою позитивних зрушень у функціонуванні підприємств у конкурентному середовищі.

Ефективність виробництва показує його результативність за певних витрат праці та ступінь використання всіх наявних ресурсів (природних, матеріальних, трудових, фінансових). Економічна ефективність (ефективність виробництва) – це співвідношення корисного результату і витрат факторів виробничого процесу [2]. Економічна ефективність управлінської праці за показниками підприємства, організації і функціонування праці управлінського персоналу, обсягу переданої інформації; за якістю і швидкістю прийняття рішень; за виконанням функцій управлінських ланок з різних аспектів визначає ступінь якості організації виробничих та інших сфер діяльності підприємства. Ефективність організації виробництва обумовлюється ефективністю організації управління виробничими процесами. Усі методи, що використовуються в управлінні, пов'язані між собою і використовуються в органічній єдності. До методів управлінської діяльності належать організаційні, адміністративні, економічні, соціально-психологічні та інші методи. Необхідність використання різноманітних методів у різному їх поєднанні отримує все більше визнання і є природним відображенням комплексного характеру самого управління.

Не менш важливим, ніж використання інноваційних технологій і устаткування, є застосування на підприємствах новітніх форм організації праці та сучасних методів управління. Стиль управління, що поєднує професійну компетентність, діловитість і високу етику взаємовідносин між людьми, практично впливає на всі напрями роботи організації та є дієвим фактором підвищення ефективності виробничої діяльності підприємства. Від нього залежить, у якій мірі враховуватимуться зовнішні чинники і внутрішні фактори середовища, а від так і ефективність організації виробництва.

Таким чином, підвищення ефективності організації виробництва та отримання високих кінцевих результатів виробничої діяльності підприємства залежить від системного і ефективного управління виробничими процесами організації та застосування дієвих управлінських методів.

Перелік посилань

1. Організація виробництва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/13761025/ekonomika/sutnist_ponyattya_organizatsiya_virobnitstva
2. Кравченко О.А. Забезпечення результативності і ефективності виробничої діяльності підприємства [Текст] / О.А. Кравченко, В.В. Ільницький, О.І. Ульяновський // Економіка: реалії часу. 2013 – №3(8). – С.29-35.

**Саннікова С.Ф., к.т.н., доцент кафедри менеджменту виробничої сфери,
Усачова Д.Ю., студентка гр. МНВ-11**

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м.Дніпропетровськ, Україна)

ВИБІР ФАКТОРІВ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА

Інтенсифікація виробництва – процес суспільного виробництва, що базується на застосуванні найефективніших засобів і предметів праці, кваліфікованої робочої сили, передових форм і методів організації праці, зростаючої інформованості про найновіші досягнення науково-технічного прогресу тощо. Інтенсифікація виробництва суттєво відрізняється від екстенсивного розвитку виробництва, який базується на кількісному зростанні засобів виробництва і має витратний характер, тим, що на відміну від нього має антивитратну спрямованість, оскільки супроводжується зменшенням витрат живої та уречевленої праці на одиницю продукції. Інтенсифікація має на меті перехід до такого типу економічного розвитку, при якому збільшення масштабів виробництва досягається в результаті підвищення ефективності витрат. Інтенсифікація виробництва — напрям у розвитку виробництва, за яким зростання його обсягу відбувається насамперед внаслідок науково-технічного прогресу, підвищення рівня організації виробництва й управління, ефективного використання технічних, матеріальних і трудових ресурсів. Це поєднання передових методів господарювання та досягнень науково-технічного прогресу; вдосконалення структури, галузевих, міжгалузевих територіальних пропорцій виробництва; подальше піднесення зростаючих масштабів виробництва внаслідок використання інтенсивних факторів, зокрема: зростання продуктивності праці, економії сировини й матеріалів, оптимального використання виробничих засобів, підвищення ефективності нової техніки, наукової організації виробництва і праці, вдосконалення методів управління господарством тощо. Інтенсифікація виробництва – це якісне поліпшення продуктивних сил на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу.

Інтенсифікація виробництва виражається переходом від екстенсивного розвитку до інтенсивного, а за інтенсивного ведення виробництва – до все більшого вдосконалення чинників виробництва, що в результаті забезпечить підвищення ефективності діяльності. У процесі інтенсивного відтворення визначальна роль належить інноваціям. Сенса інтенсивного відтворення полягає у підвищенні продуктивності праці, що досягається вдосконаленням організації, управління, застосуванням нових технологій, досягнень НТП за незмінності залучення обсягів матеріальних і трудових ресурсів для збільшення виробництва продукції. Відповідно до сучасних поглядів інноваційний процес є основною формою втілення на практиці досягнень НТП, технологічних змін, інновацій. Інновації не тільки не суперечать ідеї інтенсифікації, а й доповнюють її. Їх слід розглядати як засіб досягнення інтенсивного розвитку. Інноваційна діяльність забезпечує інтенсивне функціонування, переводячи підприємство на інший якісний рівень розвитку.

Факторами інтенсифікації виробництва вважаються впровадження досягнень науково-технічного прогресу, капіталізація виробництва, удосконалення організації та управління виробництвом, оптимізація структури виробництва. Часто як показники інтенсифікації виробництва використовуються показники результативності, зокрема: продуктивність праці, фондівіддача основних та оборотних засобів, зарплатовіддача, амортизація, матеріалівіддача тощо. У даному випадку отримані результати відображають не інтенсифікацію, а економічну ефективність виробництва, яка є результатом останньої. Для формування дієвого методичного інструментарію оцінки інтенсифікації виробництва, необхідно, перш за все, відштовхуватися від економічного

змісту даної категорії, яка передбачає зростання напруженості використання всіх виробничих ресурсів [1].

Інтенсифікація виробництва характеризує міру продуктивності процесу, його вдосконалення. Для інтенсифікації розвитку в цілому необхідними умовами є не тільки наявність матеріально-технічної бази, що її забезпечує, а й інноваційні методи організації управління, технології тощо. Слід розрізняти поняття «інтенсивність» та «економічна ефективність». Так, характеризувати рівень інтенсифікації через співвідношення результатів виробництва до його витрат є недоцільним. Адже економічна ефективність є досягненням найбільших результатів за найменших витрат живої та уречевленої праці. Тобто вона характеризується відношенням результату та витрат певного заходу, що має на меті підвищення продуктивності виробництва. У той час інтенсифікація математично характеризує динаміку результативності (продуктивності) певного економічно-технологічного процесу (зокрема, виробничого процесу), що може бути відображено за допомогою відповідних індексів. Про наявність інтенсифікації будуть свідчити значення відповідних індексів, що перевищують одиницю. Інтегральний показник рівня інтенсифікації розвитку підприємства складається з комплексних та часткових показників, які характеризують рівень інтенсифікації за окремими напрямками, зокрема формуванням, залученням та використанням тих чи інших видів ресурсів [2]. Такими напрямками є інтенсифікація формування та використання трудових ресурсів, основних виробничих фондів, матеріальних ресурсів, інтенсифікація розвитку технологій та організації виробництва, інтенсифікація маркетингової, інвестиційної, інноваційної, фінансової діяльності та ін. Інтегральний коефіцієнт інтенсифікації вчені розглядають як суму добутків коефіцієнтів інтенсифікації використання певних ресурсів чи видів діяльності на відповідні коефіцієнти значущості інтенсифікації *i*-го виробничого ресурсу чи виду діяльності. Для кількісного виміру інтенсифікації окремого виду виробничого ресурсу необхідно враховувати специфіку як безпосередньо виробничого ресурсу, так і його використання у процесі виробництва.

Таким чином, для підвищення рівня інтенсифікації виробництва для кожного окремого підприємства залежно від особливостей його діяльності необхідно здійснити аналіз того, які ресурси та складові діяльності мають більшу вагомість і значущість та характеризуються вищими коефіцієнтами інтенсифікації. Інтенсифікацією цих факторів в першу чергу і доцільно зайнятися для досягнення більш швидкого та суттєвого економічного зростання підприємства. Вибір таких факторів інтенсифікації може спиратися на те, матеріало-, енерго-, трудо- чи капіталоемним є підприємство, а також на ті складові, які мають найвищі часткові коефіцієнти інтенсифікації, та на наявність інноваційності у формуванні чи використанні певних видів ресурсів або видів діяльності.

Перелік посилань

1. Світличин І.І. Інтенсифікація як засіб забезпечення ефективності виробництва: теоретико-методологічні аспекти оцінювання [Текст] / І.І.Світличин // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2014. - №1 (28). - С. 268-278.
2. Яровенко Т. С. Управління процесом інтенсифікації розвитку промислового підприємства у сучасних умовах [Текст] / Т.С. Яровенко, М.В. Тулякова, Ю.А. Козюпа // Вісник Дніпропетровського університету. Сер. : Економіка . - 2013. - Т. 21, Вип. 7(2). - С. 105-110.

**Саннікова С.Ф., к.т.н., доцент кафедри менеджменту виробничої сфери,
Алексюнас С.О., студент гр. МН-11-1**
(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м.Дніпропетровськ, Україна)

ШЛЯХИ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Загальна тенденція до значного впливу інновацій на техніко-економічний рівень підприємств, яка існує в західних країнах ринкової економіки, поступово захоплює і вітчизняну економіку, оскільки альтернативи цьому процесу просто не існує. Проблема активізації інноваційної діяльності промислових підприємств з проголошенням Україною євроінтеграційного курсу набуває особливої актуальності. Без інноваційної переорієнтації державної політики, без підвищення інноваційної активності промислових підприємств неможливо досягти основної мети економічного розвитку – підвищення ефективності та конкурентоспроможності промислового виробництва. Однак в умовах трансформації економіки теперішній стан і обсяги інноваційних процесів є далекими від європейських стандартів. Таке становище для економічного зростання країни повинно бути тимчасовим.

Дослідження щодо інноваційного шляху розвитку України показують, що за останні роки рівень інноваційної активності промислових підприємств суттєво знижується. Кількість підприємств, що займалися інноваційною діяльністю у промисловості зменшилася з 1758 підприємств у 2012 р. до 1715 у 2013 р. У 2013р. понад три чверті інноваційно активних промислових підприємств займалися впровадженням інновацій (або 12,9% обстежених промислових) – це на 4,3% менше, ніж у 2012р. На технологічні інновації 1337 підприємств витратили 9,6 млрд.грн. (у 2012р. – 1362 підприємства і 11,5 млрд.грн.). Кількість підприємств і організацій України, які займалися створенням і використанням передових технологій та об'єктів права інтелектуальної власності, а також використанням раціоналізаторських пропозицій порівняно з 2012р. зменшилась на 2,6% і становила 2224, а кількість підприємств та організацій, що використовували у своїй діяльності передові технології, зменшилась порівняно з 2012р. на 2,9%, і становила 2073. У 2013р. частка витрат на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення порівняно з 2012р. скоротилася з 70,1% до 58,0%, в той час як витрати на науково-дослідні розробки та інші витрати, в числі яких витрати на навчання та підготовку персоналу для розробки та запровадження нових або значно вдосконалених продуктів та процесів, діяльність щодо ринкового запровадження інновацій та інші роботи, пов'язані зі створенням та впровадженням інновацій, зросли відповідно до 17,1% і 24,0%. Частка витрат на придбання інших зовнішніх знань (нових технологій) залишається досить низькою (0,9%).

Основним джерелом фінансування інноваційної діяльності залишаються власні кошти підприємств, частка яких у 2013р. значно зросла і становила 72,9% загального обсягу витрат. Фінансову підтримку держави отримали 10 підприємств із держбюджету і 24 з місцевих бюджетів, загальна частка яких становила – 1,9% (2,2%). По 12 підприємств отримали кошти вітчизняних та іноземних інвесторів, їхня частка становила 1,3% і 13,1% відповідно (1,3% і 8,7%); 55 підприємств скористалося кредитними коштами, частка яких значно скоротилася і склала 6,6% (21,0%) [1].

Серед основних чинників, що гальмують інноваційну діяльність, підприємці називають в першу чергу економічні, а саме: нестача власних коштів, великі витрати на нововведення, недостатня фінансова підтримка держави, високий економічний ризик та інші.

Беручи до уваги те, що джерелом власних коштів, які спрямовуються на інноваційну діяльність є прибуток, а більшість вітчизняних промислових підприємств працює збитково, зрозумілим стає негативний тренд їх інноваційної активності. Ті ж

підприємства, що отримують прибуток, не поспішають вкладати його в інновації тому, що інноваційна діяльність є більш ризикованою, порівняно з іншими видами діяльності. Вирішення проблеми інноваційного розвитку в умовах дефіциту власних фінансових ресурсів у сучасному складному для України політико-економічному становищі не можливе також і за рахунок залучення іноземних інвестицій. Тому, спираючись на світовий досвід, держава повинна робити свій вагомий внесок в інвестування інноваційної діяльності. Необхідно нахшталт теперішньому активному інвестуванню оборонних потреб усвідомити нагальну потребу у підтримці державою інноваційної діяльності підприємств задля економічного зростання країни, інакше нинішній занепад промислового виробництва і втрата конкурентоспроможних підприємств і галузей приведе до тяжких наслідків. Купівельна спроможність як населення, так і суб'єктів господарювання дуже низька, тому необхідно намагатися виробляти конкурентоспроможну на світових ринках продукцію і нарощувати обсяги експорту. А це можливо тільки шляхом інноваційного розвитку підприємств за умов активної підтримки держави. Суттєвим недоліком системи національного регулювання розвитку інноваційної сфери є те, що вона, на відміну від законодавства більшості країн світу, не лише не сприяє розширенню джерел фінансування інноваційного розвитку, але й протидіє залученню не бюджетних коштів та виключає можливість формування спеціальних, в тому числі відомчих фондів фінансування інноваційних проектів і програм [2].

До основних напрямів підвищення інноваційної активності промислових підприємств можна віднести: законодавчі зміни щодо системи пільг та стимулів у галузі інноваційної діяльності; створення інноваційної інфраструктури; формування сучасної організаційної структури управління за здійсненням інноваційної діяльності на загальнодержавному, регіональному рівні та на рівні підприємства; використання маркетингових підходів щодо вивчення майбутніх потреб у нових товарах та послугах; підготовка висококваліфікованих працівників та залучення їх в активні галузі для створення нових технологій; активізація міжнародного наукового та науково-технічного співробітництва.

З вищевикладеного можна зробити висовок, що економічне зростання країни можливе за рахунок активізації інноваційної діяльності вітчизняних підприємств за умов активної підтримки держави. Для стимулювання інноваційної діяльності необхідні: мотивація працівників до інноваційної діяльності, зменшення міграції вчених; законодавчі зміни у галузі інноваційної діяльності щодо пільг і стимулів; розширення джерел фінансування; тісна співпраця з іноземними підприємствами, обмін досвідом; активізація діяльності технопарків шляхом державної підтримки; розширення практики надання інноваційним підприємствам середньострокових кредитів із зниженням процентної ставки.

Перелік посилань

1. Інноваційна активність підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Сидорчук І. П. Оцінка сучасного стану інноваційного розвитку промислових підприємств України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ecj.oa.edu.ua/articles/2013/n23/44.pdf>

Тимошенко О.О. аспірант кафедри менеджменту виробничої сфери

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ДОЦІЛЬНОСТІ ВИЛУЧЕННЯ ПЕВНИХ ЗАПАСІВ РУДНОЇ СИРОВИНИ В РОДОВИЩІ

Робота гірничих підприємств визначає стан справ у базових галузях промисловості. Попит на їх продукцію завжди є досить високим, тому гірничодобувна галузь має перспективи свого розвитку. У той же час, українські гірничорудні підприємства поступаються провідним світовим виробникам залізорудної сировини через її знижену якість, внаслідок чого, - їх висока залежність від рівня цін і попиту на світових ринках металу і залізорудної сировини. Основними факторами, що характеризують сучасне вітчизняне гірничорудне виробництво є висока фондомісткість, енергоємність і трудомісткість, на рівень яких значною мірою впливають низька природна якість мінеральної сировини і складні гірничо-геологічні умови видобутку на значних глибинах. Сьогодні спостерігається тенденція до відновлення втрачених Україною позицій серед провідних світових виробників металургійної сировини.

Україна володіє великими запасами залізних руд, основна частина яких сконцентрована в Криворізькому залізорудному басейні, який разом з Кременчуцьким та Білозірським залізорудними районами утворюють район Великого Кривого Рогу. За даними [1] балансові запаси залізних руд по 57 родовищах складають більш 22,05 млрд. т. Наявність істотних запасів залізних руд не гарантує стабільної перспективи розвитку гірничодобувної галузі України, оскільки за теперішніх річних потужностей шахт і кар'єрів очисні роботи досягнуть критичної глибини через кілька десятків років [2].

Основними видами продукції гірничо-збагачувальних комбінатів (ГЗК) України є товарна руда та залізорудна сировина (концентрат, агломерат, окатиші). Існуюча сьогодні на гірничодобувному підприємстві організація системи експлуатації запасів родовища достатньою мірою забезпечує комплексне вирішення цілого ряду завдань: ресурси надр використовуються, в основному, з позицій не тільки економічної ефективності, але і комплексності видобутку корисних копалин, продовження термінів експлуатації родовищ шляхом розширення сировинної бази та інтенсифікації виробництва. Надрокористувачі не просто усвідомлюють важливість раціонального використання надр, а й реалізують цей принцип у свої діяльності, оскільки процес надрокористування довгостроковий, потребує значних капіталовкладень і його ефективність напряму залежить від ефективного використання надр.

У той же час, недосконалість технологій видобутку призводить до значних втрат мінерально-сировинних ресурсів: у надрах залишається близько 25% руд, що містять метали. Втрати призводять до наступних еколого-економічних наслідків:

- скорочення термінів відпрацювання запасів обумовлює необхідність більш ранніх капітальних вкладів у будівництво нових гірничодобувних підприємств (збільшення вилучення корисних компонентів з надр на 1 – 2 % рівнозначно виявленню нових великих родовищ корисних копалин);

- втрати корисної копалини в родовищі з сприятливими умовами приходиться компенсувати у майбутньому її видобуванням з більш низькими характеристиками та у менш сприятливих умовах.

- зменшення річного видобутку та, унаслідок цього, зниження прибутку на 1т балансових запасів й загальної суми прибутку.

Для оцінки доцільності вилучення певних запасів рудної сировини в родовищі можуть бути використані як технологічні, економічні, так і екологічні показники.

Доцільність технологічних рішень щодо видобутку корисних копалин встановлюють виходячи з обсягу видобутої корисної копалини, балансових погашених запасів; середнього вмісту корисного компонента у рудній сировині, а також в її балансових запасах та у вміщуючих породах. Крім того, оцінюють втрати запасів й [збідненням](#).

Найчастіше, рівень використання запасів при економічному підході оцінюють такими показниками: 1) продуктивність гірничодобувного підприємства; 2) собівартість товарної залізорудної сировини 3) капітальні вкладення на 1 т балансових запасів рудної сировини; 4) обсяг прибутку (збитку) балансового, чистого та рентабельність (збитковість) гірничодобувного підприємства від експлуатації родовища; 5) сукупні витрати на видобуток і переробку залізної руди в певному контурі кар'єра; 6) сукупний капітал, вкладений у розвиток основних фондів виробництва та його чиста прибутковість; 7) прибуток з 1 т погашених балансових запасів.

Серед екологічних показників, які є більш важливими для оцінки природоохоронного стану на території експлуатації родовища використовують наступні: 1) витягнуті запаси рудної сировини, а також коефіцієнт вилучення наявних запасів родовища, що визначає втрати цих запасів; 2) обсяг виробничих відходів і шкідливих викидів у навколишнє природне середовище; 3) коефіцієнт вилучення металу з рудної сировини; 4) витрати окремих видів ресурсів на виробництво продукції (у натуральному чи вартісному вираженні).

У процесі видобування й перероблення залізної руди здійснюють оперативний контроль, передусім, фактичних величин показників вилучення (втрат руди та її якості) й оцінки технічних та економічних наслідків виробничо-господарської діяльності підприємств.

При експлуатації родовища втрати нормуються за нормами розробки. При статистичних методах вони встановлюються шляхом аналізу фактичних показників втрат при промисловому використанні. Конструктивний метод нормування втрат базується на обліку прийнятих параметрів та конструктивних елементів системи розробки. Нормативи встановлюються з співвідношення запасів та рівня вилучення їх. Ці нормативи являють собою гранично допустимі величини втрат і засмічення, які одночасно забезпечують необхідну технічну та економічну ефективність розробки.

Одним з найважливіших економічних факторів, що обмежують розміри фінансових витрат на отримання товарної руди, є допустима собівартість видобування товарної руди з надр. Цей параметр визначає граничну вартість видобутку кожної тонни товарної руди, яка міститься в рудній масі після її вилучення з надр. Основного інструктивно-методичним керівництвом для вирішення завдань управління якістю залізорудної сировини є інструкція з нормування, прогнозування та обліку показників вилучення руди з надр [3].

Перелік посилань

1. Геолого-економічна оцінка родовищ корисних копалин України та проблеми надрокористування (20 років ДКЗ): зб. наук. праць. – Київ – Чернівці: Букрек, 2013. – 308 с.
2. Тимошенко О.О. Запаси рудної сировини в родовищі як чинник забезпечення виробничої потужності гірничо-збагачувальних комбінатів / О.О. Тимошенко // Tymoshenko O. Reserves of iron ore in deposits as a factor of production capacity guarantee of mining and processing plants /O.O. Tymoshenko // «Економічний вісник НГУ» – Дніпропетровськ, ДВНЗ «НГУ», № 3, 2014. – С. 79-87
3. Інструкція по нормуванню, прогнозуванню та обліку показників вилучення руди при підземній розробці залізорудних родовищ. Затв. Міністерством промислової політики України 01.03.06 / Розробники - А.А.Азарян, А.В.Моргун, С.О.Попов та ін. - Кривий Ріг: Мінерал, 2006. - 135 с.

Бойченко М.В. доц., к.е.н., доцент кафедри виробничого менеджменту, Христенко Н.Р. студентка гр. МО14-с
(Державний ВНЗ "Національний гірничий університет", м. Дніпропетровськ, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ТЕХНІЧНОГО ПЕРЕОЗБРОЄННЯ НА ВУГЛЕДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Вугільна промисловість була і залишається важливою базовою галуззю економіки України. У структурі енергетичного балансу України частка імпорту енергоресурсів перевищує власний їх видобуток та виробництво, що ставить країну в серйозну залежність від імпорту попри те, що Україна має всі можливості повністю забезпечити себе енергією.

Шахтний фонд знаходиться у вкрай застарілому стані. Створення умов та забезпечення сталого розвитку національної вугільної промисловості на основі технічного переозброєння дозволить зміцнити стабільність національної економіки в цілому. За даними держкомстату України 2013 році знос у добувній промисловості і розроблення кар'єрів сягнув 57,1%.

Тема технічного переоснащення завжди була актуальною для вітчизняних підприємств, зокрема для вугільної промисловості. Дослідженням щодо необхідності проведення технічного переозброєння на підприємстві, та питанням інноваційного розвитку вугільної промисловості присвячені роботи Г. Александрова, І. Больботенка, О. Бондар, К. Бояриної, Д. Ванькович, В. Василенка, О. Кушніренка, Амоші О.І, Данилишина Б.М., Дарнопиха Г.Ю., Одотюка І.В., Патона Б.Є., О.С., Поважного С.Ф. та ін.

Серед українських шахт переважають шахти невеликої потужності, які за своїми параметрами і природними умовами потребують використання сучасної високопродуктивної виймальної техніки. Приблизно 70% шахт використовують надто застарілу техніку.[1] Низьким є рівень комбайнового проведення гірничих виробок – лише 50% та невисоким залишається рівень механізації та автоматизації інших виробничих процесів вуглевидобування, де зайнято близько 75% персоналу шахт.[2] Унаслідок складних природних умов і низького технічного рівня виробництва продуктивність праці на українських шахтах становить у середньому усього 31,4, що порівняно із зарубіжними показниками залишається дуже низькою: вдвічі нижче, ніж у Польщі, у 5 разів – ніж у середньому по країнах Західної Європи, у 20 разів – ніж у США.[3]

Технічне переозброєння — це напрям технічного розвитку перш за все активної частини промислово-виробничих основних засобів. В ході технічного переозброєння проводиться заміна застарілого й зношеного устаткування новим, більш прогресивним й ефективним. [4]

Метою технічного переозброєння є інтенсифікація виробництва, підвищення проценту реалізації існуючих виробничих потужностей, забезпечення зростання продуктивності праці та ресурсозбереження.[5]

Розв'язання проблеми техніко-технологічного оновлення та переозброєння виробництва у більшості випадків здійснюється шляхом реалізації цільових програм або інвестиційних проектів.

Станом на 2013 р. у приватному секторі налічувалося 53 шахти (39,3 % від загальної кількості), у державному секторі – 82 шахти (60,7 %) без урахування дрібних шахт та т.зв. «копанок».[2] Більшість вугледобувних підприємств приватного сектору входять до складу вертикально інтегрованих структур. металургії або електроенергетики. (ТОВ «Метінвест холдинг» - 7 шахт; Донбаська паливно-енергетична компанія (ДПЕК) – 28 шахт; ПрАТ «Донецький металургійний завод» – 1 шахта) та однієї горизонтально

інтегрованої структури – НВО «Механік» (6 шахт). Крім цього, у приватному секторі функціонують понад 10 незалежних вугледобувних підприємств різних організаційно-правових форм, серед яких ПАТ «Шахта ім. О.Ф. Засядька»; ПАТ «Шахта «Жданівська»; ТОВ «Краснолиманське»; «Шахтоуправління ім. В.І. Чапаєва»; ПАТ «Укрвуглебуд» та ін. є рентабельними (не отримують державних дотацій), рівень використання виробничих потужностей на них у середньому перевищує 90 %, продуктивність праці при видобутку вугілля є в 2-3 рази більшою, а заробітна плата на 20-25 % вищою, ніж на державних шахтах.[6] Тому питання з наданням ресурсів на нові інвестиційні проекти з метою технічного переозброєння можна вважати відносно вирішуваним. Щодо державного сектору галузі, згідно з даними Національного інституту дослідження, у 2012-2013 рр. урядом України було започатковано низку стратегічних ініціатив, які мають важливе значення для перспектив розвитку вугільної промисловості країни, що включає таку з позицій: Державною програмою розвитку внутрішнього виробництва передбачено створення привабливих умов для залучення приватних інвестицій з метою модернізації шахтного фонду та будівництва нових шахт, зокрема, в південно-західному Донбасі; відродження наукового потенціалу вугільної промисловості та вдосконалення технологій геологорозвідування вугільних родовищ, вуглевидобутку та вуглезбагачення з метою підвищення конкурентоспроможності вугільної продукції.[7]

В результаті наведеного аналізу помітно, що заходи з технічного переозброєння є необхідними для: а) підвищення продуктивності праці; б) підвищення технічного рівня; в) збільшення видобутку вугілля; г) підвищення якості вугілля;

Для здійснення вище описаних ініціатив доцільно: міністерству енергетики та вугільної промисловості України:

- визначити перелік вугледобувних підприємств, які можуть бути надані в концесію у 2015 рр., зокрема, тих, що потребують модернізації, а також тих, на яких існують можливості впровадження сучасних технологій виробництва;

- запровадити реалізацію інвестиційних проектів розроблення нових родовищ для видобутку коксівного та енергетичного вугілля шляхом укладання угод з іноземними інвесторами про розподіл вугільної продукції за умови забезпечення ними впровадження новітніх технологій, обладнання та передових технічних розробок для забезпечення ефективного пошуку.

Перелік посилань

- 1.[Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://iep.donetsk.ua/news/contens/Gnedkov.pdf>
2. Амоша О.І. Стан, основні проблеми і перспективи вугільної промисловості України / О.І. Амоша, Л.Л. Стариченко, Д.Ю. Череватський // Наукова доповідь. – НАНУ, Інститут економіки промисловості. – Донецьк: 2013. – 44 с. - С. 17
3. Зволинська О.В. Жук І.І., Новиченко А.П. Чорне золото: «ресурсний потенціал чи головний біль держави?» // Фінансовий контроль №5, 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dkrs.gov.ua/kru/uk/publish/article/35202>.
4. . [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukraine-diplom.com/54/16445-texnichnij-rozvitok-pidpriyemstva.html>
5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/62/4491.html>
6. . Попович І.Н. Состояние и перспективы развития угольной промышленности Украины / И.Н. Попович // Уголь Украины. - № 10. – 2013. – С. 3-6.
7. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1495/>

Череп А.Ю., к.т.н., доцент, Клочко В.В., студентка групи М-АМ-13-1

(Державний ВНЗ "Національний гірничий університет", м. Дніпропетровськ, Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ГІРНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Ринкова економіка створює для підприємств, які у своїй діяльності орієнтуються на інтенсивні фактори розвитку, додаткові можливості. Стримуючим фактором на шляху позитивної трансформації стає орієнтація на застарілі методи управління. Однією з ключових парадигм нового доцільного підходу є максимізація ефективності функціонування всієї системи – підприємства, досягнути чого неможливо без оптимізації функціонування кожної з підсистем.

Питання, пов'язані з ефективністю діяльності персоналу, актуальні для кожної галузі, але тим більше значення вони мають для умов гірничих підприємств, де управлінці окрім звичайного набору менеджерських обов'язків, мають зважати на важкі умови праці, а також усвідомлення відповідальності, пов'язане із стратегічним значенням цієї галузі для економіки України.

Встановлено, що впровадження ефективних заходів господарської діяльності на підприємстві пов'язано зі зміною кваліфікації персоналу і вимагає підвищення його освітнього і професійного рівня. Тому постає завдання розробки сучасних методів оцінки ефективності використання існуючого трудового потенціалу підприємства, визначення стратегії, збереження належного рівня якості кадрів у контексті інноваційної діяльності, оптимізації кількісного і якісного складу персоналу підприємства.

Проаналізований сучасний стан управління персоналом на підприємствах України та визначено, що інтереси рядових працівників мало ототожнюються з інтересами підприємств. Таким чином, необхідно підвищувати роль системи управління персоналом у реалізації загальної стратегії підприємств, а також фінансування перетворень у системі управління персоналом.

Аналіз вітчизняних та світових наукових розробок дозволив встановити, що система управління персоналом являє собою комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи, яка дозволяє підвищувати конкурентоспроможність підприємства, ефективність його діяльності, забезпечувати формування позитивного іміджу підприємства на ринку.

Поліпшення системи управління персоналом на гірничому підприємстві повинне передбачати комплексну діагностику функціонування підприємства, а також аналіз існуючої системи управління. Сутність такого дослідження полягає в у визначенні недоліків та сильних сторін системи управління персоналом, встановленні взаємозв'язків між керівництвом та підлеглими і таке інше. Як джерела інформації можуть виступати організаційна документація, спостереження, інтерв'ю, анкетування.

Проаналізована система управління персоналом на ЗАТ "Запорізький залізорудний комбінат". Визначенні недоліки та сильні сторони системи управління персоналом, встановленні взаємозв'язки між керівництвом та підлеглими й встановлена неефективність використання кадрів, що мають вищу освіту.

Визначені критерії низької ефективності управління персоналом на гірничодобувному підприємстві: зниження ролі кадрових служб, які виконують лише реєстраційно-облікові функції; відсутність мети в кадровій політиці та стратегії управління персоналом; значна непривабливість праці та зроблено висновки про те, що підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств можливе за умов посилення

уваги до проблем у кадровій сфері та переходу до стратегічного управління персоналом.

Реальна практика оцінки управлінського персоналу показує, що, для того щоб достовірність оцінки керівників була максимально високою, необхідний комплексний підхід, багатокомпонентна модель. В якості основи для даного підходу може бути вибрано поняття «людські ресурси», яке з якісної, змістовної сторони характеризує кадровий склад (кваліфікація, знання, компетентність, здатність до творчості, інноваційне мислення, загальна культура та ін.)

В цьому випадку індивідуально-психологічні, особистісні, професійні та інші якості людини розглядаються як ресурси, окремі види яких можуть бути піддані оцінці з будь-якою метою і з допомогою різного методичного інструментарію.

Необхідність використання комплексних моделей обумовлює застосування практиками програмного підходу до оцінки та розвитку управлінського персоналу. Для кожної компанії зміст програми суто індивідуальний.

В якості основного підходу до побудови програми кар'єрного розвитку, особливо для молодих керівників, доцільно використовувати підхід, що орієнтує особистість на саморозвиток, активну позицію по відношенню до власної професійної діяльності та облік основних умов і факторів, що сприяють або перешкоджають побудові кар'єри.

Завдяки використанню ресурсного підходу з'являється можливість постановки та вирішення завдань, що стосуються не тільки розвитку особистості, але і більш прагматичних речей - планування кар'єри, прогнозування перспективи подальшого кар'єрного зростання, а також оцінки актуального рівня розвитку компетенцій та компетентності людини як мета-характеристики (тобто здатності до інтеграції знань і навичок, їх використання в умовах змінюються вимог середовища).

Дослідження теоретичної бази методів покращення системи управління персоналом підприємства дозволили прийти до висновку, що на ЗАТ «ЗЗРК» назріла необхідність введення системи кадрового резерву. Для того, щоб перевірити можливість та перспективність введення такої системи запропоновано використати двовибірковий критерій Вілкоксона.

- Результати економіко-математичного моделювання вказують на необхідність запровадження на ЗАТ «ЗЗРК» системи кадрового резерву ($W < W_{\text{крит.}}$, $W=171,5$ при ймовірності 95%). Тому, на нашу думку, потрібно ввести в організаційну структуру управління підприємством новий відділ кадрового резерву, який буде займатись пошуком та підготовкою перспективних працівників за всіма напрямками діяльності підприємства, а також контролювати та переатестовувати діючий персонал й, особливо, управлінський.

- Запропоновано підпорядкувати відділ кадрового резерву безпосередньо Голові правління ЗАТ «ЗЗРК». Це дозволить розмежувати обов'язки відділу кадрів та відділу кадрового резерву та забезпечить більш прозорий та неупереджений механізм вступу до кадрового резерву працівників підприємства, а також просування їх по кар'єрних щаблях.

- Для встановлення правил та шляхів покращення системи кадрового резерву розроблено Положення «Про роботу з кадровим резервом».

Швець Л.В. асистент кафедри менеджменту виробничої сфери

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет, м. Дніпропетровськ, Україна)

ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ І ЛОГІСТИКИ В ПРОМИСЛОВОСТІ

У декларації Конференції ООН з питань охорони навколишнього середовища і розвитку, що проходила в 1992 році в Ріо-де-Жанейро, підкреслюється, що відповідно до концепції сталого розвитку технічна та організаційно-економічна діяльність людства повинні бути тісно взаємопов'язані з природоохоронною діяльністю, що є невід'ємною частиною процесу світового розвитку. Тому в останнє десятиліття пильна увага приділяється як завданням розвитку науково-технічних інновацій, так і завданням оцінки впливу промислових підприємств на навколишнє природне середовище (НПС) і завданням підтримання на належному рівні якості систем, які визначаються ступенем відповідності природних умов потребам життєзабезпечення живих організмів, включаючи людей, і рослинність.

Закони збереження маси і енергії - основні закони природи, використовувані інженерами при розробці та експлуатації промислових підприємств, технологічних процесів і обладнання, а також при управлінні підприємствами. Однак результат поводження з природними ресурсами за допомогою цих законів має наслідки для стану глобальної екосистеми, для НПС. Технічні та технологічні розробки, що забезпечують сталий розвиток, дозволяють задовольняти потреби людства, не піддаючи ризику здатності майбутніх поколінь задовольняти свої потреби в природних ресурсах. Ясно, що сучасне покоління повинно бути менш марнотратним у споживанні невідновних ресурсів, щоб планета була придатною для життя майбутніх поколінь. Людство повинно бути також більш поінформоване про наслідки своїх дій для суспільства в цілому [1].

Переробні галузі промисловості здійснили значний прогрес за останнє десятиліття ХХ століття, особливо в поліпшенні характеристик і показників ефективності виробництва, а також характеристик стану НПС. Однак, рух у напрямку до мети, пов'язаної зі стійким розвитком, вимагає від інженерів-хіміків також перевіряти і покращувати інші аспекти організаційно-економічної діяльності, яким зазвичай, на жаль, не приділялося багато уваги, особливо інженерами-практиками.

У загальних рисах концепція взаємодії промисловості та НПС може бути узагальнена як концепція, що охоплює три компоненти сталого розвитку: відповідальність за стан НПС, економічне відтворення (створення матеріальних цінностей) і соціальний розвиток [2]. Багато компаній зараз вивчають і пильно стежать за цими трьома паралельними напрямками сталого розвитку, використовуючи показники сталого розвитку для оцінки та ефективності управління своєю продукцією, технологічними процесами і соціальним розвитком працівників і для захисту своєї позиції у швидко мінливих умовах в області законодавства з НПС та об'єднань акціонерів. На початку ХХІ століття найважливішим чинником реалізації переходу до сталого розвитку є створення та експлуатація високоефективних ресурсозберігаючих технологій, які забезпечують виробництво високоякісної, екологічно безпечної продукції з оптимальною матеріаломісткістю і енергоємністю, подальше вдосконалення існуючих технологій і швидка розробка інноваційних ресурсозберігаючих технологій. В даний час розвивається новий науковий напрям у промисловій логістиці - логістика ресурсозбереження, яка вивчає методи проектування інноваційної продукції з оптимальною матеріаломісткістю, методи розробки ресурсозберігаючих виробничих технологій і виробництв для випуску інноваційної продукції; методи, способи і засоби зниження матеріало-, ресурсо- та енергоємності продукції в промисловості і у сфері послуг, тобто у всіх ланках

логістических ланцюгів (або ланцюгів поставок) ПХО - «матеріально-технічне забезпечення - промислове виробництво-розподіл промислової продукції» [3].

Ресурсозбереження в промисловості або на виробництві - це цілеспрямована сукупність різноманітної науково-дослідної, освітньої, проектно-конструкторської, виробничо-господарської, виробничо-економічної, управлінської та торговельної діяльності, виконуваної на основі найбільш повного використання інтелектуальних та інформаційних ресурсів суспільства для забезпечення оптимальних питомих витрат всіх видів природних, матеріальних і трудових ресурсів, які необхідні для випуску в необхідний час необхідного виду необхідної кількості і якості продукції (товарів або послуг) з дотриманням умов національного і міжнародного законодавства, а також умов захисту навколишнього середовища від забруднень [3].

Ресурсозберігаючі екологічно безпечні технології є об'єктивним фактором сталого розвитку. Для практичної реалізації концепції сталого розвитку особливої важливості набуває вирішення завдань еколого-економічного аналізу та оптимізації впливу промислових підприємств на навколишнє природне середовище. Методи еколого-економічної оптимізації підприємств дозволяють визначати оптимально допустимий рівень впливу газових і рідких викидів підприємств, а також твердих відходів на різні навколишні промислове підприємство природні системи (ліси, атмосферу, гідросферу і літосферу) при обмеженнях на фінансування природоохоронних заходів [4].

Найважливішими напрямками логістики ресурсозбереження [5] є розробка і застосування: 1) методів синтезу економічно оптимальних ресурсозберігаючих технологій; 2) методів оптимального планування та управління матеріальними запасами; 3) методів оптимального планування та управління потребами в матеріалах, сировині при виробництві продукції; 4) методів оптимального водоспоживання на виробництві, мінімізації стічних вод та організації замкнутого водообороту.

При вирішенні науково-практичних завдань логістики ресурсозбереження необхідно широко використовувати сучасні інформаційні CALS-технології при розробці інноваційних технологічних установок, а також для вирішення завдань організації та управління виробництвом програмні комплекси планування потреби матеріалів (MRP), планування виробничих ресурсів (MRP-II), планування ресурсів підприємств (ERP), планування потреб розподілу (DRP).

Перелік посилань

1. Бобылев С. Н., Гирусов Э. В., Перелет Р. А. Экономика устойчивого развития. Учебное пособие. Изд-во Ступени, Москва, 2004, 303 с., ISBN 5-94713-046-7
2. Хайдуков Д.С., Тасалов К.А. Реализация концепции устойчивого развития в региональном управлении // Сборник материалов 1-й научно-практической конференции "Эффективное управление", МГУ. – М.: Издательство «Полиграф сервис», 2015, 206 с., ISBN 978-5-86388-218-5
3. Устойчивое экологобезопасное развитие: Курс лекций/ Под ред. А. Д. Урсула. — М.: Издательство РАГС, 2001
4. «Наше общее будущее»: Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР)": Пер. с англ./Под ред. и с послесл. С. А. Евтеева и Р. А. Перелета/—М.:Прогресс, 1989
5. Бауэрсокс Доналд Дж., Клосс Дейвид Дж. Логистика: интегрированная цепь поставок/Пер. с англ. под ред. Сергеева В.И. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2001. – 650 с.

Перець М. Е. студент гр. ЕД-14м

Науковий керівник: Непошивайленко Н.О., к.т.н., доцент кафедри прикладної економіки
(Державний ВНЗ "Національний гірничий університет", м. Дніпропетровськ, Україна)

ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ БІОПАЛИВА

Автотранспорт, поряд з промисловістю, є одним з основних джерел забруднення атмосфери. Більше 80% всіх викидів в атмосферу складають викиди оксидів вуглецю, двоокису сірки, азоту, вуглеводнів, твердих речовин.

Шкідливі викиди автомобільного транспорту істотно залежать від режиму роботи двигуна і якості пального, що використовується. На сьогодні розглядається біопаливо як вагома альтернатива традиційному паливу (бензин, дизпаливо), використання якого буде вигідним як для економічного розвитку держави (за умов його виготовлення), так і для стабілізації екологічної ситуації.

Порівняння усереднених обсягів викидів основних токсичних компонентів у відпрацьованих газах при згорянні 1т пального у повністю справних карбюраторних та дизельних двигунах, а також при згоряння біопалива, наведено в табл. 1. [1,с.62].

Таблиця 1

Усереднені обсяги викидів в атмосферу токсичних компонентів
при згорянні 1т пального в двигунах автомобільного транспорту, кг

Токсичні компоненти	Різновиди пального		
	Бензин	Дизпаливо	Біопаливо
Оксид вуглецю	267,00	28,4	222,5
Окисли азоту	26,60	40,8	20,87
Вуглеводні	33,20	9,1	23,71
Сажа	1,34	3,4	0,96
Сірчистий газ	1,34	8,0	1,07
Свинець	0,27	-	0,19
Всього	397,75	89,7	269,22

Як видно з таблиці 1, використання біопалива призведе до зменшення сумарних викидів забруднюючих речовин майже на 50%, а при порівнянні за окремими компонентами, що містяться у викидах, спостерігається зменшення останніх на 20-40%. Отже, при переведенні міського автомобільного парку на альтернативне паливо, буде відчуватиметься покращення екологічної ситуації в межах населених пунктів.

Стосовно стабілізації економічної ситуації, пов'язаної зі значним забрудненням атмосферного повітря автотранспортом, окрім отримання додаткових прибутків за рахунок виготовлення біопалива (від вирощування сировини до реалізації готового продукту), очікується зменшення витрат (збитків) на відновлення довкілля.

Розмір відшкодування збитків за викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря розраховуються за діючою Методикою розрахунку розмірів відшкодування збитків [2]. За наведеною методикою розраховано збитки, що наносяться навколишньому середовищі при використанні 1 умовної тони пального. Оцінюючи розрахунки можна зробити висновок, що при використанні 1т біопалива завдається найменша кількість збитків у розмірі 5,797 тис. грн., 1т бензину – 7,482 тис. грн., а при використанні 1 т дизельного палива – 6,933 тис. грн.

Збитки, що завдаються довкіллю при викиді окремих складових вихлопних газів, наведено на рисунку 1. Аналізуючи наведений графік видно, що найбільша кількість збитків обумовлена викидами оксидів вуглецю, азоту та сірки. При цьому їх кількість при переорієнтації від звичайного до альтернативного палива зменшується. Так, наприклад, обсяг збитків скоротиться майже на 20% за рахунок оксидів вуглецю при заміні бензину на біопаливо та у двічі скоротяться збитки за рахунок оксидів азоту при заміні дизельного палива на біопаливо.

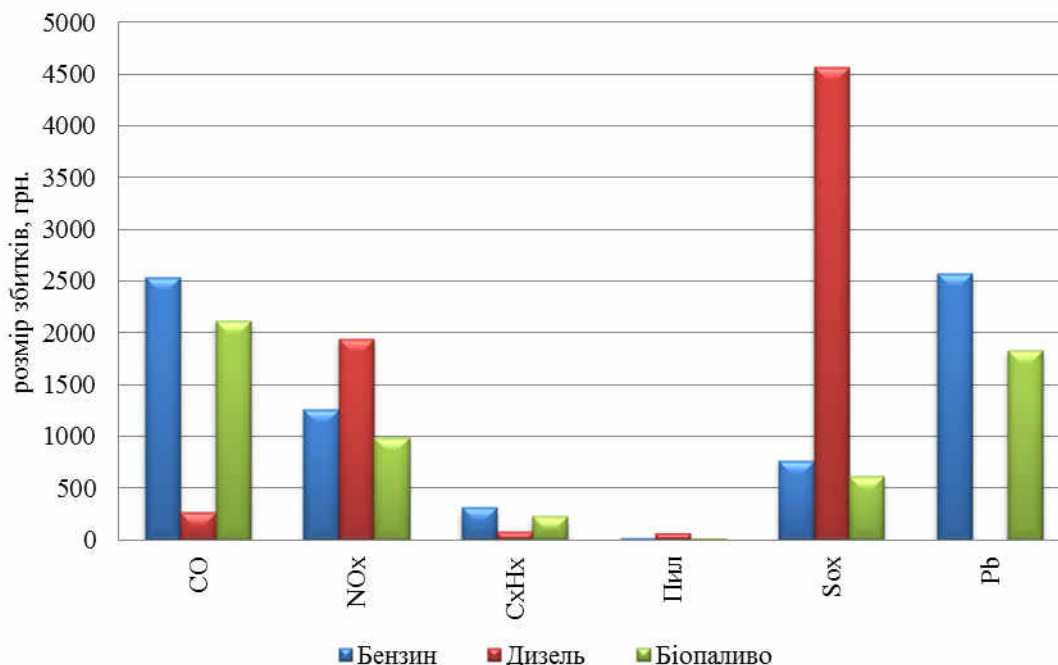


Рисунок 1 – Збитки спричинені при згоранні 1 тони пального, грн.

Розрахунки, проведені для однієї умовної тони палива підтверджуються результатами еколого-економічної оцінки для окремо взятого підприємства з річним обсягом використання палива до 300т/рік. З'ясовано, що при встановленні адаптеру E95-40-85, середньої вартості 7 - 14 тис. грн., економічна ефективність капітальних вкладень у природоохоронні заходи становитиме 6,4, а економічна ефективність природоохоронних витрат – 12,7, що доводить позитивний ефект можливої реалізації природоохоронного заходу.

Аналізуючи результати розрахунків можна зробити висновок, що не тільки з боку збереження навколишнього середовища, а й з боку відновлення якості останнього (фінансування природоохоронних заходів), більш раціонально використовувати двигуни, що працюють на біопаливі та мінімізувати використання дизельних й бензинових двигунів.

Перелік посилань

1. О. О. Бакуліч. Екологічне обґрунтування вибору раціонального варіанту розташування об'єкту транспортного будівництва. НТУ Вісник, Вип. 11. –К.: 2010
2. Методика розрахунку розмірів відшкодування збитків, які заподіяні державі в результаті наднормативних викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря згідно Наказу Міністерства охорони навколишнього природного середовища України від 10.12.2008 N 639.

Череп А.Ю., к.т.н., доцент, Макеєва А.С., студентка групи ЕД-13м
(Державний ВНЗ "Національний гірничий університет", м. Дніпропетровськ, Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ ШЛЯХІВ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток машинобудівної галузі в світі та Україні, зокрема є одним з основних показників екологічного навантаження на довкілля. Найбільш розвиненими промисловими регіонами України є Донецький та Придніпровський. Це негативно відбивається на їх екологічному стані, а також здоров'ї громадян, що проживають на цих територіях. Таке становище гостро підіймає проблеми екологізації виробництва в цілому й окремих виробничих процесів машинобудівних підприємств. На сьогоднішній день необхідно проводити глибокий узагальнюючий аналіз та розробку заходів з підвищення рівня еколого-економічної діяльності промислових підприємств.

Дефіцит фінансових коштів для технічного розвитку і організації виробництва на більшості промислових підприємств ускладнює впровадження технологій, що сприяють скороченню техногенних відходів і викидів шкідливих речовин.

Орієнтація на переважно екстенсивне використання природних ресурсів економічно виправдана в недалекому минулому, в сучасних умовах не тільки недоцільна, але й неможлива. Доступність та порівняна дешевизна природних ресурсів, що мала місце в період екстенсивного економічного зростання, не стимулювала формування прогресивної з сучасних позицій технологічної структури металургії, комплексне використання сировини та матеріалів, що призвело до надмірної енерго- та матеріалоемності кінцевого продукту. Ці тенденції особливо проявилися в металургії. В нинішній період ця проблема посилюється відсутністю сировинних джерел для виробництва тугоплавких легованих матеріалів, а їх дефіцит поповнюється імпортними поставками [32]. Ситуація, що склалася з утворюваними відходами та їх переробкою, характеризується низьким ступенем використання тугоплавких елементів, а також відсутністю на практиці надійних технологій їх утилізації з техногенних відходів. Це, в свою чергу, знижує ефективність виробництва металопродукції.

Одним із загальноприйнятних критеріїв стану оточуючого середовища вважають стан здоров'я людей, що відбивається на показниках захворюваності населення. З кожним вдихом запиленого повітря в організм людини потрапляє не тільки важливий кисень, а й цілий ряд супровідних елементів, які можуть як покращити стан здоров'я, так і значно погіршити його (токсичні гази, пилюка, важкі метали). Від хімічного складу повітряної суміші залежить його біологічна активність, яка по різному впливає на організм людини: токсичні, подразнювальні та інші.

Основний "удар" забруднюючих речовин приймають на себе діти, тобто контингент, який через декілька років буде формувати популяційне здоров'я, генофонд нації. Встановлено, що антропогенні забруднювачі у першу чергу змінюють дитячу захворюваність, і чим менший вік дитини, тим більший вплив на неї має навколишнє середовище [34].

Розглянуто запроваджені заходи щодо поліпшення екологічного стану ПАТ «Дніпропетровський завод прокатних валків», які дозволяють відфільтровувати й утилізувати металеву стружку, внаслідок чого підприємство сплачує екологічний податок, а також методу нарахування цього податку.

Основними напрямками вирішення проблеми твердих відходів на сучасному етапі являється:

- розроблення та затвердження загальнодержавної програми по вирішенню проблем твердих відходів;

- запровадження маловідходних та безвідходних технологічних процесів в переробці твердих відходів;
- забезпечення своєчасного збирання та знешкодження твердих відходів;
- дотримання правил екологічної безпеки при їх розміщенні, переробці та знешкодженні;
- зменшення токсичності твердих відходів у виробничих процесах;
- забезпечення комплексного використання твердих відходів;
- стимулювання роздільного збирання компонентів відходів;
- сприяння максимально можливій утилізації твердих відходів;
- постійне розширення переліку твердих відходів, які підлягають вторинному використанню;
- організація контролю та моніторингу за місцями та об'єктами розміщення твердих відходів, запобігання їх шкідливого впливу на навколишнє середовище та здоров'я людей;
- обов'язковий облік твердих відходів на основі їх класифікації та паспортизації;
- створення загальнодержавної інформаційно-аналітичної системи та банку даних по утворенню, використанню та знешкодженню твердих відходів;
- розробка загальнодержавних нормативних документів, які регламентують та регулюють питання утворення, використання та знешкодження твердих відходів;
- погодження лімітів на утворення та розміщення твердих відходів;
- затвердження загальнодержавних санітарних норм і правил під час утворення, збирання, перевезення, зберігання, оброблення, утилізації, знешкодження та захоронення твердих відходів;
- встановлення санітарно-гігієнічних вимог до продукції яка виготовлена із ресурсів вторинної сировини та видача гігієнічних сертифікатів на неї;
- моніторинг місць утворення, зберігання та видалення твердих відходів;
- заборона вести будь-яку господарську діяльність з утворенням твердих відходів без затверджених лімітів на їх утворення;
- організація роздільного збору небезпечних (високотоксичних) компонентів твердих відходів.

Виконано економіко-математичне моделювання за даними ПАТ «Дніпропетровський завод прокатних валків», що дозволило встановити сезонний обсяг шкідливих викидів металевої стружки. Виявлено, що об'єм викидів металевої стружки має невелику тенденцію до зростання за рахунок сезонності процесу виробництва та виявлені найбільші значення обсягів викидів у період з червня по вересень.

Розраховано витрати машинобудівного підприємства ПАТ «Дніпропетровський завод прокатних валків» на утилізацію викидів металевої стружки (1906,86 грн.), а також можливу економію витрат на закупівлю сировини у розмірі близько 250 тис. грн. внаслідок повного використання металевої стружки у власному виробництві та дохід від реалізації стружки іншим суб'єктам господарської діяльності (більше 100 тис. грн у 2012 році).

Обґрунтовано основні заходи та напрямки вирішення проблеми утилізації відходів промислового виробництва на машинобудівному підприємстві, які дозволять покращити рівень його екологічного стану.

Перелік посилань

1. Батлук В.А. Шляхи вирішення задач безпеки при обробці матеріалів абразивним інструментом. // Науковий вісник ЛДУБЖ – 2009 – №57 – С.23.
2. Гончаренко М.С. Применение продуктов оздоровительного питания на растительной основе для коррекции нарушений состояния здоровья детей, вызванных экологическими факторами / М.С. Гончаренко, Е.О. Коновалова, Г.П. Андрейко, А.В. Гончаренко // Збірник матеріалів науково-практичної конференції „Екологія здоров'я”. – Харків, 2007. – С.50–52.

Шереметьєва І.В., к.т.н. доцент, Умнов О.І. студент гр. АМ-14-М

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНО-ГОТЕЛЬНИМ БІЗНЕСОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Україна з перших днів незалежності впевнено стала на шлях створення власної туристичної індустрії, що являє собою сукупність різних суб'єктів туристичної діяльності (готелі, туристичні комплекси, кемпінги, мотелі, пансіонати, підприємства харчування, транспорту, заклади культури, спорту тощо), які забезпечують прийом, обслуговування та перевезення туристів. Але в сучасних умовах туризм не є пріоритетною галуззю розвитку економіки України. Ефективне функціонування суб'єктів туристичної діяльності з урахуванням вимог міжнародних стандартів щодо якості та вартості послуг сприятиме збільшенню залучення іноземних та вітчизняних туристів. Саме це обумовлює актуальність досліджень щодо визначення організаційно-економічних аспектів управління туристично-готельним бізнесом, що, насамперед, пов'язано із наявними можливостями та перспективами його розвитку в Україні.

Теорією та практикою управління визнано, що туризм у сучасній економіці став одним із важливих її секторів, забезпечуючи значну частину податкових надходжень у місцевий бюджет, розвиток регіону та інфраструктури туристично-рекреаційної сфери. Нині спостерігається недостатній розвиток туристичної галузі, неповне використання її потенціалу, невідповідність туристичних та готельних послуг міжнародним стандартам та необхідність оптимізації управління рекреаційно-туристичною сферою в регіоні.

Проблеми туристичної привабливості регіонів України знайшли своє відображення в наукових працях багатьох вчених. Так, В.Я. Гавран [1] досліджує формування привабливості рекреаційно-туристичних комплексів з метою залучення інвестицій в розвиток туризму. В свою чергу А.В. Мокляк [2] наводить оцінку та систематизацію чинників, що визначають привабливість комплексу міжнародного туризму України для іноземців. Найбільш системний підхід щодо оцінки туристичної привабливості регіону представлений в дослідженні О.В. Музиченко-Козловської [3]. Запропоновані науковцем рекомендації пов'язані з визначенням туристичної привабливості території в першу чергу з урахуванням якості довілля.

Отже, результативність підприємницької діяльності з надання туристично-готельних послуг в значній мірі визначається саме туристичною привабливістю регіону, що представляє собою наявність туристичних ресурсів, сучасної розвиненої матеріально-технічної бази туризму, доступної і достатньої інформації про регіон, які б відповідали потребам туристів і забезпечували досягнення максимального соціально-економічного ефекту. Встановлено, що основу туристичної привабливості регіону складають туристичні ресурси, а саме природні та історико-культурні, й туристична інфраструктура.

Успішність функціонування національної туристичної галузі залежить, в основному, від ефективної системи управління та координації всіх компонентів туристичної привабливості: від туристичних ресурсів та інфраструктури до залучення інвестицій в їх розвиток та якісне обслуговування. Все це вимагає пошуку шляхів не лише покращення стану окремих складових туристичної привабливості, але й визначає необхідність комплексного пошуку заходів її підвищення та максимальної кооперації і координації всіх суб'єктів туристичного господарства.

Ефективне функціонування ринку туристично-готельних послуг зумовлене виконанням його суб'єктами наступних умов: вільна конкуренція виробників туристичного продукту; наявність ринку збуту туристичного продукту та вільного ринку

отримання послуг споживачами; забезпечення умовами в області якості і безпеки послуг; обґрунтування ціни на туристичний та готельний продукт.

Незважаючи на те, що певні досягнення в окремих теоретичних, методологічних і прикладних аспектах ціноутворення сьогодні існують, досвід діяльності українських підприємств свідчить про те, що в умовах ринкових перетворень в економіці України вони зіткнулися з дефіцитом комплексних наукових розробок із цієї проблеми, що обумовлює виникнення проблем у практиці ціноутворення особливо на послуги туристично-готельних організацій.

В умовах ринкової економіки перевага в порівнянні з конкурентами буде на боці тих туристично-готельних підприємств, які розробляють і реалізують економічно обґрунтовані механізми ціноутворення, здійснюють ефективне стратегічне управління ціноутворенням. За поточною схемою ціноутворення в готелі вартість одного номера на 75% коливається в залежності від сезону. Розглядається шість відрізків протягом року, які поділяються на три умовних сезони: низький сезон (01.02-17.04; 02.11-16.12), середній (18.04-30.06; 21.09-01.11, 17.12-03.01), високий (01.07-20.09). Саме з урахуванням сезонності потрібно розробляти систему ціноутворення.

На основі аналізу літературних джерел було встановлено, що управління цінами представляє собою взаємозв'язану систему послідовних економічно обґрунтованих управлінських рішень, дій (заходів), спрямованих на досягнення поставлених цілей ціноутворення за допомогою регулювання рівня цін під впливом мінливих чинників ринкової кон'юнктури й приведення цін у відповідність із особливостями попиту, конкуренції на ринку та забезпечення таким чином балансу економічних інтересів підприємств з надання туристичних послуг і їх споживачів.

Для аналізу ринкового середовища з метою прийняття обґрунтованих управлінських рішень у сфері ціноутворення запропоновано використовувати SWOT-аналіз із залученням до цього процесу провідних фахівців-експертів у цій сфері.

В ході аналізу факторів ціноутворення було отримано наступний перелік факторів, що визначають поточну конкурентну ціну номера в готелі:

- фактори собівартості (тарифи на комунальні послуги, вартість робочої сили);
- фактори ринку (платоспроможний попит споживачів, сезонність, кон'юнктура внутрішнього та зовнішнього ринків, ставки кредитів);
- фактори впливу держави (протекціонізм, зовнішня політика, мито, візовий режим, оподаткування);
- фактори маркетингу (наявність знижок постійним, корпоративним та частим клієнтам, знижки за бронювання, залежність ціни на проживання від тривалості та класності номера).

Слід зазначити, що удосконалення системи ціноутворення на готельні послуги в умовах конкурентної середовища необхідно здійснювати на основі аналізу та прогнозування потенційного платоспроможного попиту, що особливо важливо в сучасних умовах.

Перелік посилань

4. Гавран В. Я. Управління інвестиційною діяльністю в рекреаційно-туристичній сфері: Дис. канд. екон. наук: 08.02.03 / В.Я. Гавран. — Л., 2002. — 203 с.
5. Мокляк Анджей. Туристські ресурси для потреб іноземного туризму в Україні (в контексті українсько-польських туристичних зв'язків): Дис. канд. геогр. наук: 11.00.02 / А. В. Мокляк — К., 2004. — 206 с.
6. Музиченко-Козловська О. В. Економічне оцінювання та регулювання туристичної привабливості території: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.02.03 / О.В. Музиченко-Козловська; Національний ун-т "Львівська політехніка". — Л., 2007. — 21с.

Баранець Г.В., к.е.н., доцент, Супрун М.М., студент гр. М-МО-13

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

АЛГОРИТМ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Сучасний стан економіки характеризується наявністю кризових ситуацій, що були спричинені як світовою фінансовою кризою 2008-2009 р.р., після якої велика кількість підприємств так і не змогли оговтатися і вийти на докризовий рівень своєї діяльності, а згодом і нестабільна політична ситуація в країні дуже негативно позначилася на економічному становищі країни. Тому актуальність даної теми полягає у тому, що на сучасному етапі економічного розвитку країни постає проблема управління фінансово нестабільними підприємствами, що обумовлює необхідність дослідження алгоритму антикризового управління, який дозволить передбачити та оцінити глибину кризи, а також побороти її, забезпечити ліквідацію наслідків та стабільний розвиток та функціонування підприємства у майбутньому.

Багато зарубіжних і вітчизняних науковців досліджували питання діагностики банкрутства підприємства. Результати їх досліджень у вигляді моделей і систем набули широкої популярності у світі, але, порівнюючи результати прогнозування банкрутства вітчизняних промислових підприємств за методами і моделями діагностики банкрутства, приходимо до висновку, що закордонні моделі на практиці українських підприємств не дають надійних результатів.

Стадії розвитку кризи на підприємстві, ознаки кожної з них, фактори, які могли б спричинити її виникнення, заходи подолання кризи, а також систему показників, діагностуючи які можна оцінити стадію кризи, на якій знаходиться підприємство, розглянуто в праці [1].

Взявши за основу вище згадане дослідження, а також дослідження основних етапів розробки системи антикризового управління [2,3], пропонується розглянути детальний алгоритм впровадження системи антикризового управління на підприємстві.

Перший етап антикризової програми передбачає діагностику стану підприємства, аналіз його основних показників. На цій основі визначається ступінь кризи, на якому перебуває підприємство. Усі показники для аналізу можна умовно розділити на чотири блоки відповідно до ступеня кризи на підприємстві.

Спочатку аналізуються показники першого блоку, а саме результати фінансової та операційної діяльності, склад фінансових зобов'язань за швидкістю погашень, а також частка власного капіталу в активах, і якщо при детальному розгляді зазначені показники мають від'ємне значення, або негативну тенденцію, то це може свідчити про гостру стадію системної кризи і тому у цьому випадку необхідно негайно переходити до наступних етапів, тобто, розробки антикризової програми, пошуку оптимальних рішень для вирішення поставлених завдань перед антикризовим менеджментом підприємства. На цій стадії кризи у підприємства існує два виходи: застосування інструментів зовнішньої санації: реструктуризація боргу, реструктуризація підприємства або продаж цілісного майнового комплексу, або застосування процедури банкрутства та ліквідації підприємства. У випадку, коли санація мала успіх, слід перевірити ефективність застосованих методів покращення ситуації, а також розробити превентивні заходи для попередження майбутніх кризових ситуацій.

У випадку, якщо досліджувані показники мають додатне значення, або мають невизначену тенденцію, то для визначення рівня кризи на підприємстві аналізуються показники з другого блоку, такі як коефіцієнт співвідношення кредиторської та дебіторської заборгованості, чистий грошовий потік, коефіцієнт оборотності готової

продукції, валовий прибуток, рентабельність продукції, коефіцієнт фінансової автономії, склад фінансових зобов'язань за швидкістю погашення. За отриманими результатами приймають рішення, що робити далі. Якщо показники мають негативну тенденцію, чи від'ємні значення, – діагностуємо кризову стадію зі стрімким розвитком кризових явищ і переходимо до наступних етапів антикризової програми. На кризовій стадії зі стрімким розвитком кризових явищ у підприємства ще є можливість побороти негативний вплив за рахунок власних сил або при залученні зовнішньої допомоги, тобто використання інструментів внутрішньої та зовнішньої санації.

Третій блок показників аналізується, якщо попередній аналіз не дав негативних результатів. Показники третього блоку допоможуть визначити, знаходиться підприємство на передкризовій стадії чи ні. Для цього аналізуються показники чистого прибутку, рентабельність реалізації, EBITDA, ROA, операційний грошовий потік, чистий грошовий потік, склад поточних витрат, коефіцієнт накопичення запасів, коефіцієнт покриття, термін погашення дебіторської (кредиторської) заборгованості, чистий оборотний капітал, плече і диференціал фінансового важеля. Будь-які, навіть незначні зміни, що носять негативний характер, які будуть виявлені при аналізі вище згаданих показників, будуть свідчити про порушення стабільності роботи підприємства, а тому при діагностуванні передкризового стану керівництву підприємства слід негайно переходити до другого та наступних етапів антикризового менеджменту. Основними інструментами антикризових заходів, у першу чергу, мають бути внутрішня санація, також це можуть бути заходи, спрямовані на відновлення боргової або поточної платоспроможності, а також при залученні кредиторів для реструктуризації боргу шляхом укладання різних угод з ними.

Для визначення стану потенційної кризи на підприємстві аналізуються показники четвертого блоку: EVA, виручка від реалізації, фінансовий результат від операційної діяльності, оборотності активів, тривалість операційного циклу, фондвіддача, співвідношення постійних та змінних витрат, продуктивність праці, питома вага капітальних вкладень та їх співвідношення з фінансовими вкладенням. Встановлені негативні тенденції даних показників можуть бути передвісниками більш серйозних кризових явищ, які у майбутньому можуть привести до непередбачуваних негативних наслідків. При виявленні перших симптомів зниження ділової та виробничої активності слід розробити систему запобіжних заходів, і саме на цій стадії, якщо вона діагностована, необхідно впроваджувати систему антикризового управління, яка і забезпечить своєчасне виявлення перших симптомів настання кризи, сприятиме швидкому реагуванню та застосуванню антикризових інструментів, збереже підприємство від негативних наслідків.

Перелік посилань

1. Баранець Г.В., Гончар О.Є, Напрямки ідентифікації кризи на підприємстві[текст]/Г.В. Баранець//Економічний простір. – 2014. - №81. – С.157-167.
2. Рубан В.М., Систематизація підходів до компонування етапів антикризового управління[текст]/В.М. Рубан//Економіка розвитку. – 2014. - №1 (69). – С.50-54.
3. Смірнов К.Г., Селиверстова Л.С., Теоретичні засади антикризового управління [текст]/К.Г. Смірнов, Л.С. Селиверстова//Технології та дизайн. – 2013. - №1(6). – С.1-9.

Череп А.Ю., к.т.н., доцент, Соляник Я.А., студентка групи М-АМ-13-2
(Державний ВНЗ "Національний гірничий університет", м. Дніпропетровськ, Україна)

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ ТА ВИЯВЛЕННЯ ШЛЯХІВ ЙОГО РОЗВИТКУ

Соціально-економічний аналіз розвитку Дніпропетровського регіону показує, що незважаючи на економічне лідерство області у порівнянні з більшістю регіонів України, за окремими показниками соціальної сфери, які суттєво впливають на якість життя громадян, ситуація в області не є найкращою. Більша частина адміністративно-територіальних одиниць області є дотаційними, мають обмежені ресурси для розвитку, є малопривабливими для проживання населення. Монопрофільні міста є залежними від стану глобальної економіки в частині кількості працюючих на містоутворюючих підприємствах в силу значної експортної складової у структурі їх валового продукту. Тому актуальним стає завдання необхідності вирішення проблем розвитку Дніпропетровської області щодо зменшення економічних дисбалансів – вирівнювання економічного потенціалу імовірних точок зростання через підвищення інноваційності виробництва через розвиток наукового потенціалу області, створення промислових парків на умовах державної підтримки.

Дніпропетровська область – одна з найбільш економічно розвинених областей України. Проте нинішня структура економіки області не є запорукою прискореного розвитку області на наступний період і гарантією стабільного покращення якості життя мешканців області на середньострокову перспективу.

Сучасний світ загальної конкуренції та глобальних викликів, браку природних, фінансових, людських ресурсів спонукає усіх суб'єктів різних ринків шукати нові можливості для розвитку, використовувати власні переваги та можливості для отримання кращого доступу до ресурсів.

Зміна підходів до регіонального розвитку, що відбулась в Європі та зачепила зараз Україну, направлена на посилення ролі регіонів, органів публічної влади в регіонах у власному стратегічному плануванні та власному розвитку.

Планування регіонального розвитку на середньострокову перспективу, яке є результатом роботи різних суб'єктів регіонального розвитку в області: від обласної ради і обласної державної адміністрації до представників асоціацій підприємців, громадськості та науковців, має стати основою для регіональних та місцевих програм розвитку.

Таким головним планувальним документом Дніпропетровської області на період до 2020 року визначається «Стратегія розвитку Дніпропетровської області на період до 2020 року».

Необхідність підготовки та прийняття Стратегії регіонального розвитку викликана зміною соціально-економічної ситуації, як в Україні, так і в області, ухваленням у 2013 році, тобто після прийняття обласною радою «Комплексної Стратегії розвитку Дніпропетровської області на період до 2015 року», Закону України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України», яким визначено нові підходи до фінансування проектів та програм регіонального розвитку.

Область має потужний промисловий потенціал. Він характеризується високим рівнем розвитку важкої індустрії та концентрації великих підприємств. У регіоні діють понад 700 великих промислових підприємств двадцяти основних видів економічної діяльності, на яких працюють 369,4 тис. осіб.

Добувна промисловість забезпечує майже 30 % загального обсягу реалізованої промислової продукції області.

Якщо найбільші міста мають певний рівень диверсифікації економіки, то для малих міст та області в цілому притаманна монопрофільність з перевагою добувної промисловості.

Монопрофільні міста є залежними від стану глобальної економіки в частині кількості працюючих на містоутворюючих підприємствах в силу значної експортної складової у структурі їх валового продукту і, відповідно, коливань світового ринку.

На підставі здійсненого аналізу розвитку області визначено як ключові проблеми за стратегічними цілями:

- значна зношеність інженерної інфраструктури та основних фондів підприємств, зниження привабливості територій для інвесторів та населення через скорочення робочих місць;

- непередбачуваність економічного розвитку малих адміністративно-територіальних одиниць з монопрофільною економікою;

- низький рівень доходності підприємств через переважаючу сировину та продукції низького ступеня переробки у структурі експорту.

З огляду на визначене, основними загрозами для області є:

- поглиблення прогнозованого значного скорочення трудових ресурсів у перспективі 10 років, у тому числі, за рахунок відтоку молоді через низький рівень привабливості робочих місць;

- подальше знелюднення частини районів області, які не мають яскраво виражених інвестиційних переваг;

- прогнозоване експертами різке скорочення кількості робочих місць у металургійній, гірничій галузях як через коливання ринку, так і через модернізацію виробництва, а відтак, скорочення надходжень до бюджету;

- зростання світових цін на енергоносії, зниження конкурентоспроможності продукції місцевих підприємств.

З метою вирішення проблем та уникнення загроз, стратегічною ціллю подальшого розвитку Дніпропетровської області визначено зменшення економічних дисбалансів – вирівнювання економічного потенціалу імовірних точок зростання Дніпропетровщини через підвищення інноваційності виробництва через розвиток наукового потенціалу області, розвиток комерціалізації науки, створення промислових та наукових парків на умовах державної підтримки.

З'ясовано, що сьогодні дуже гостро стоїть питання залучення інвестицій для здійснення запланованих проєктів. Обсяг та динаміка капітальних інвестицій підприємства за останні роки не відповідають потребам розширення виробництва. У 2012-2013 рр. намітилася тенденція зниження капітальних інвестицій у розвиток підприємства, у 2012 р. обсяг інвестицій знизився на 26,8% порівняно з 2011 р., а у 2013 році – на 74,1% порівняно з 2012 р. та на 81% порівняно з 2011 р. і є негативною тенденцією, особливо в сучасних умовах господарювання. Що потребує значних інвестиційних вкладень у розвиток виробництва та пошуку додаткових джерел фінансування.

Проведено детальний аналіз наявності, структури, ефективності використання основних фондів підприємства “Вільногірський ГМК” протягом 2009–2013 рр., який показав, що підприємство забезпечено основними виробничими фондами для здійснення своєї основної діяльності, проте наявний обсяг основних фондів недостатній для здійснення розширеного відтворення, збільшення обсягу випуску продукції.

Виявлено основні напрями подальшого розвитку підприємства: соціально-економічний розвиток діяльності через технічне та технологічне оновлення виробництва, застосування новітніх технологій, підвищення ефективності використання наявного обладнання за рахунок залучення додаткових фінансових коштів на оновлення підприємства.

Лисенко Т.І. к.т.н., доцент, Волкова Н.А. студентка гр. МН 03 – 11
(Національна металургійна академія України, м. Дніпропетровськ, Україна)

АНАЛІЗ МЕТОДІВ ПРОГНОЗУВАННЯ ПРОДУКЦІЇ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ ПО ВИРОБНИЦТВУ МЕТАЛОКОНСТРУКЦІЙ

Термін «прогноз» означає передбачення, пророкування. Прогнозування – це процес складання прогнозу розвитку тих чи інших подій. Практика і теорія прогнозування накопичила значну кількість різного виду прогнозів.

Прогнози, складені за способом опису досліджуваного об'єкта, діляться на два види:

- Трендовий підхід у прогнозуванні передбачає екстраполяцію динамічного ряду, попередньо вирівняного; прогнозні показники визначаються в результаті лінійної екстраполяції сформованих у минулому тенденцій.

- Факторний підхід у прогнозуванні припускає попереднє виявлення факторів, що впливають на прогнозований показник, їх кількісну оцінку і побудова економіко-математичних моделей методом кореляції.

Прогнози, складені за способом формування параметрів процесу управління поділяються на два види:

- Ресурсний підхід, що передбачає визначення стійких тенденцій і перенесення їх на майбутнє.

- Нормативний підхід, що полягає в умінні фахівця з управління знаходити кількісні вимірювачі величин, що характеризують поставлені цілі: досягти такої-то величини, величини не менше ніж, в межах і т.д.

Прогнози, що визначаються термінами, можна представити у вигляді трьох груп:

- Короткострокові, які визначаються на строк до одного року і менше; предметом прогнозування можуть бути показники, що мають тенденцію змінюватися безперервно, іноді навіть у межах доби та години (курс валют).

- Середньострокові прогнози, що складаються на термін до 3-5 років; для їх складання потрібні дані маркетингових досліджень, результати стратегічних розрахунків.

- Довгострокові прогнози, обумовлений на строк більше п'яти років, стосуються глибинних змін у структурі суспільства, в економіці і політиці держави, регіону, міста; такі прогнози складаються повільно, у міру накопичення інформації і служать основою розробки концепцій, наприклад у сфері освіти; для даного виду прогнозів не можна застосовувати лінійну екстраполяцію, бо за десятиліття відбуваються різкі переломи сформованих у минулому тенденцій, посилюється хаотичність і невизначеність.

Ефективність діяльності будь-якого господарюючого суб'єкта неможлива без розробки прогнозів і базуються на них бізнес-планів, а на рівні держави, його суб'єктів та виконавчих органів – без концепції соціально-економічного розвитку. Об'єктом прогнозування можуть бути будь-які види діяльності, спрямовані на досягнення великих цілей. Особливе місце займає прогнозно-аналітична робота на рівні держави.

Отже, прогноз – це можливі напрямки розвитку об'єкта: прогноз – стратегічний план – тактичні кроки роботи. План – це задум, який передбачає хід розвитку чого-небудь. Планування – це опрацювання задуму чого-небудь на певний період із зазначенням мети, змісту, обсягу, термінів, методів, відповідальних і виконавців даної роботи.

Планування як функція управління – це вибір оптимальної альтернативи розвитку об'єкта. Сучасне планування має бути гнучким, здатним адаптуватися до постійних змін зовнішнього і внутрішнього середовища. Основне завдання планування як функції управління в умовах ринкової економіки – забезпечення довгострокової конкурентоспроможності, міцності і стійкості положення об'єкта управління на ринку.

На підприємстві «Дорембуд Індустрія» розробкою прогнозів займається планово-економічний відділ та відділ прогнозів та маркетингу.

Основними задачами відділу являються:

- проведення ретроспективного аналізу функціонування та розвитку економіки;
- формування прогнозів соціально-економічного розвитку;
- розробка разом з галузевими (функціональними) органами управління проектів.

Відділ виконує наступні функції:

- збір, обробка та систематизація інформації про функціонування і розвиток економіки;
- аналіз ступені досягнення цілей розвитку території та забезпеченість населення споживчими товарами та послугами;
- аналіз виконання місцевого бюджету;
- розробка короткострокового та середньострокового прогнозів (оцінки) розвитку підприємства;
- здійснення кількісного та якісного аналізу тенденцій інвестиційних процесів, оцінка можливостей та наслідків вкладання коштів у ту чи іншу сферу економіки;
- визначення стійких тенденцій в динаміці споживчого ринку та факторів, що визначають ці тенденції на перспективу; аналіз динаміки та структури споживчих витрат на придбання товарів та послуг.

Існує багато методів та моделей прогнозування. Але на даний момент, у зв'язку з нашою нестабільною ситуацією в країні, на підприємстві використовують якісні методи та аналіз часових рядів.

Якісні – це дослідження ринку, які збирають данні різними методами (опитування, інтерв'ю, та ін.) для перевірки гіпотези про ринок. Зазвичай, цей метод використовують для довгострокового прогнозування. Саме це і є недоліком, оскільки наша ситуація в країні змінюється надто часто. Ще один недолік – дослідження ринку задоволення не з дешевих.

Також до якісних методів відносять групову згоду – прогноз заснований на вільному відкритому обміні думками на зборах колективів. Основний недолік полягає в тому, що спостерігається вплив групового тиску або домінування думки директора.

Тому рекомендуємо використовувати метод Дельфі – коли група експертів відповідає на питання. Тоді керівник групи комплектує результати та формує нове питання, яке має розглянути група. Таким чином, у процесі вивчення проблеми не спостерігається вплив групового тиску або домінування думки директора.

Барабан О.А., к.т.н., доцент, Буданова Е. В. магістр гр. МО-14м

(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Головною метою створення та подальшої діяльності будь-якого господарюючого суб'єкту, не залежно від виду його діяльності чи форми власності, є отримання кінцевого фінансового результату. Тобто, фінансовий результат – це прибуток або збиток який отримує суб'єкт господарювання внаслідок своєї діяльності.

Прибуток – це та частина виручки, що залишається після відшкодування всіх витрат на виробничу і комерційну діяльність підприємства. Він характеризує перевищення надходжень над витратами, характеризує мету підприємницької діяльності і береться як головний показник результативності підприємства.

Як зазначає автор Квасницька Р.С., прибуток розраховується згідно з формули [1]:

$$П = В - З \text{ або } П = П1 + Пт - П2;$$

де П – прибуток;

В – виручка від реалізації продукції;

З – загальні витрати реалізованої продукції, які включають в себе собівартість реалізованої продукції;

П1, П2 – відповідно прибуток в залишках готової продукції на початок та кінець планового року;

Пт – прибуток в товарній продукції планового року, яка визначається виходячи з плану виробництва по розгорнутій номенклатурі, планових калькуляцій по кожному виробу, кошторисів управлінських та комерційних витрат.

Прибуток як важлива категорія ринкових відносин визначає такі функції:

1) характеризує економічний ефект – вона служить кінцевим фінансовим результатом. Від підприємства залежить рівень цін на реалізовану продукцію, зарплату, рівень господарювання, компетентність керівників, конкурентоспроможність продукції, організація виробництва і праці, продуктивність праці, фінансове планування.

2) прибуток відіграє стимулюючу функцію – він одночасно є фінансовим результатом і основним елементом фінансових ресурсів підприємства.

3) прибуток джерело формування бюджетів різних рівнів. Він поступає в бюджет у виді податків і використовується для фінансування державних, інвестиційних, виробничих, науково-технічних і соціальних програм [2].

Ефективність господарської діяльності підприємства міста і економічну доцільність його функціонування безпосередньо пов'язані з його рентабельністю, яку можна судити з прибутковості і середньозваженої дохідності капіталу, ресурсів чи продукції підприємства.

Прибутковість є показником, що комплексно характеризує ефективність діяльності підприємства. Рентабельність можна розглядати як один із критеріїв якості управління суб'єктом господарювання.

Згідно з думкою автора Дем'яненко С.І., рівень прибутковості розраховується по формулі [3]:

$$Pr = (OP/Vp) * 100\%$$

де ОП – очікуваний прибуток;

Vp – виручка від реалізації.

Рівень прибутковості характеризує ефективність здійснення виробництва підприємством в умовах, що склалися на ринку, а також показує, на скільки відсотків може бути знижена реалізаційна ціна, щоб при цьому підприємство не отримувало збитків від здійснення даного виробництва.

Показники рентабельності являються відносними характеристиками фінансових результатів та ефективності діяльності підприємства. Згідно думки науковця Андрійчук В.Г., рівень рентабельності (Р) визначається за формулою [4]:

$$P = \frac{\Pi \cdot 100}{Вв},$$

де Π – валовий прибуток від реалізації (робіт, послуг);

$Вв$ – виробничі витрати на реалізовану продукцію (її виробнича собівартість).

По значенню рівня рентабельності можна оцінити довгострокове благополуччя підприємства, тобто здатність підприємства одержувати достатній прибуток на здійснені інвестиції.

У зв'язку з тим, що показники рентабельності визначають зв'язок між сумою прибутку та величиною вкладеного капіталу, вони можуть бути використані в процесі прогнозування прибутку підприємства. Оцінка прогнозного рівня прибутку базується на рівні прибутковості за попередні періоди з урахуванням прогнозованих змін.

Прибуток відображає кінцевий результат діяльності підприємства і в умовах роботи за принципами самофінансування є головним у аналізі. У прибутку акумулюються підсумки всіх сторін роботи підприємства: зростання виробництва продукції та її реалізації відповідно до договорів замовника, ефективність використання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, наявних в його розпорядженні.

Визначальним у змісті поняття «рентабельність виробництва» є величина прибутку. У зв'язку з цим устанавлення факторів рентабельності являє собою насамперед устанавлення факторів, що впливають на формування прибутку. Фактори прибутку можна умовно розділити на дві групи:

1) фактори внутрішнього порядку, що залежать від виробника продукції і носять суб'єктивний характер;

2) фактори зовнішнього порядку, що не залежать від товаровиробників і є об'єктивними.

Для ефективного функціонування суб'єктів господарювання в умовах ринкових відносин найбільше значення має виявлення резервів збільшення об'єму продукції, зниження собівартості, росту прибутку тощо.

Значний вплив на ріст прибутку, має скорочення застосування ручної праці, подальше впровадження механізації і автоматизації виробничих процесів.

Зниження собівартості продукції є найважливішим фактором росту прибутку. У зниженні собівартості продукції найбільш повно відбивається економія матеріальних, трудових та фінансових ресурсів, якими розпоряджається підприємство.

Основою збільшення прибутку є впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу. Саме науково-технічний прогрес та його ресурсозберігаючий характер забезпечують різкий поворот до інтенсифікації.

Перелік посилань

1. Рясних Є.Г., Квасницка Р.С., Дідик С.М., Фінанси підприємств [Текст]: навч. посібник / Р.С. Квасницька. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 80 с.

2. Непочатеко О.О., Фінанси підприємств [Текст]: підручник / О.О. Непочатенко, Н.Ю. Мельничук – К.: Центр учбової літератури, 2013. – 504 с.

3. Дем'яненко С.І. Менеджмент аграрних підприємств [Текст]: навч. посібник. / С.І. Дем'яненко – К.: КНЕУ, 2005. – 347 с.

4. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств [Текст]: підручник. – 2-ге вид., доп. і перероблене. / В.Г. Андрійчук. – К.: КНЕУ, 2002. – 624 с.

Грошелева О.Г., к.е.н., доцент, Шаляхін О.М. спеціаліст гр. МО-14с
(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ

Економіки країн всього світу продовжують відчувати на собі наслідки фінансово-економічної кризи, що проявляється в уповільненні (а в деяких випадках навіть у скороченні) темпів зростання внутрішнього валового та національного продуктів, скороченні купівельного попиту (а як наслідок – спаді виробництва), погіршенні інвестиційного клімату, а також у інших не менш значущих чинниках. Для України додатковим несприятливим фактором є вкрай складна політична ситуація. Уявлення про стан та перспективи для економіки нашої країни дають наступні цифри: індекс промислової продукції у 2014 р. склав 89,3%, індекс споживчих цін – 124,9%, а індекс цін виробників промислової продукції – 131,8% [1].

В таких надважких обставинах перед підприємствами як ніколи гостро постає питання навіть не збільшення своєї присутності на ринку, а, принаймні, виживання. В цьому контексті підприємства змушені будуть перейти до режиму жорсткої економії, а одже витрати (їх сума та структура) підлягатимуть дуже пильному аудиту.

Відомо, що для забезпечення своєї діяльності підприємства потребують різних ресурсів. Одним з ключових ресурсів (єдиним їх активним видом), джерелом довгострокових конкурентних переваг є людські ресурси. Як і будь-який інший цей ресурс коштує грошей. Частка витрат на людські ресурси у загальних витратах підприємства не є стабільною, вона залежить від багатьох чинників:

- тип виробництва;
- галузь, де працює підприємства;
- рівень механізації виробництва;
- регіон тощо.

Оскільки люди в організації розглядаються в якості ресурсів, то витрати на них підпадають під дію законів Госсе [2] щодо граничної корисності. Таким чином, оптимізація витрат на персонал – перспективний напрям запровадження економії коштів для підприємства.

В процесі аудиту менеджменту підприємства важливо визначитися із оптимальним співвідношенням якості й кількості людських ресурсів. Очевидно, що однакова чисельність працівників може суттєво відрізнятись сукупною здатністю до праці через різницю у підготовці, віці, ставленні до праці, тобто різні працівники мають різний трудовий потенціал, який у найзагальнішому вигляді характеризує можливості, які можуть бути задіяні для досягненні конкретної мети. Трудовий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості в галузі праці. Трудовий потенціал підприємства – це сукупна трудова дієздатність його колективу, ресурсні можливості в галузі праці облікового складу підприємства виходячи з їх віку, фізичних можливостей, наявних знань та професійно-кваліфікаційних навичок [3]. Зазвичай підприємство не повною мірою використовує свій трудовий потенціал.

Для успішного формування та реалізації будь-яких елементів потенціалу потрібні, насамперед, правильно підібрані кадри, якісне їх навчання, організаційна культура, тісне співробітництво, можливості для вияву ініціативи, база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання.

Можливими є наступні варіанти співвідношення трудового потенціалу підприємства (П), рівня його фактичного використання (Ф) та трудового потенціалу, якого вимагають умови виробництва (Т):

– $P = F = T$ – це ідеальний варіант, коли наявні в працівників можливості повною мірою використовуються і це відповідає вимогам виробництва;

– $\Pi > \Phi = T$ – ситуація, коли на підприємстві сформований надмірний потенціал, рівень використання якого обмежений поточними умовами. Про таку ситуацію говорить недовикористання робочого часу, відставання середнього розряду робіт від розряду працівників та ін.;

– $\Pi > \Phi < T$ – фактичний рівень використання наявного потенціалу такий низький, що страждає виробництво та гостро постає питання реалізації резервів робочої сили;

– $\Pi = \Phi < T$ – не дивлячись на повне використання наявного трудового потенціалу, потреба у робочій силі як щодо якості, так і щодо її кількості повною мірою не задовольняються.

Для більшості підприємств, які працюють в умовах кризи, характерним є друге та третє співвідношення.

Обираючи режим економії, менеджери прагнуть зберегти найбільш цінних працівників з огляду на їх досвід, якісь унікальні навички та вміння. Працівників масових професій або вивільняють, або відправляють в адміністративні та інші відпустки. Краксмомовною з огляду на це є така характеристика стану ринку праці, як навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), динаміка якої наведена на рис. 1.

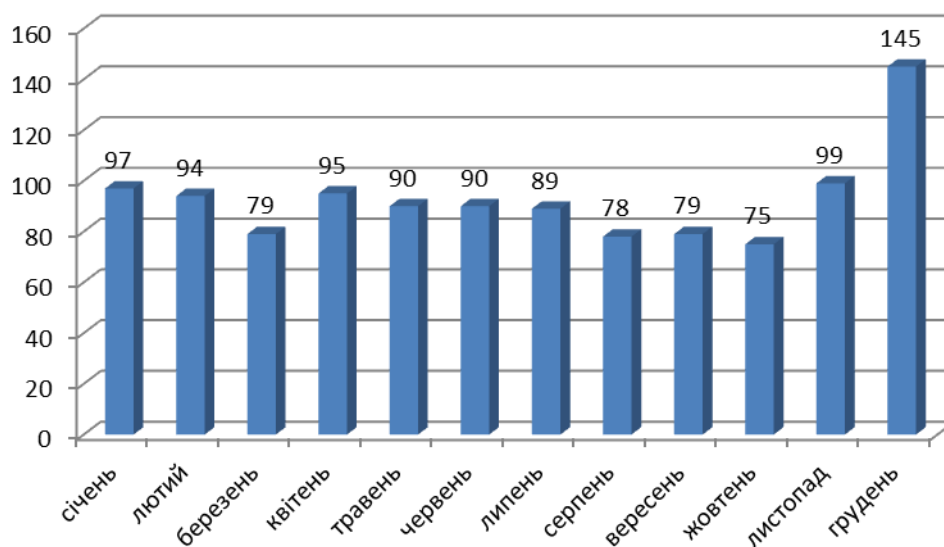


Рисунок 1 - Характеристика ринку праці у 2014 р.

Враховуючи стан ринку праці, коли на одне вакантне робоче місце претендують понад 10 осіб зрозумілою є ситуація, коли кваліфіковані, досвідчені працівники виконують функції, які не вимагають спеціальної підготовки, тобто їх потенціал значно перевищує потреби виробництва. Така ситуація, обтяжена скрутним матеріальним становищем (темп зростання номінальної заробітної платні – 106% (проте реальної – 93,5%), а заборгованість із виплат заробітної платні у 2014 р. склала понад 2,3 млрд. грн.) знижує мотивацію та створює додаткові загрози щодо посилення міграції робочої сили в разі поліпшення економічної ситуації в країні.

Перелік посилань

1. ukrstat.gov.ua
2. Мазурок, П. П. Історія економічних учень у запитаннях і відповідях. [Текст]: навч. посіб. – 2-ге вид., стер. – К. : Знання, 2006. – 477 с.
3. Маслов, Е.В., Управління персоналом підприємства. [Текст]: навч. Посібник / П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибірск: НГАЕУ, 1999. – 312 с.

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ПАТ «ЄВРАЗ – ДМЗ ІМ. ПЕТРОВСЬКОГО»

Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в ринкових умовах, його раціональне структурне розміщення, зміна культури управління підприємством залежать від ефективності функціонування служб управління персоналом і є запорукою досягнення успіху підприємством. Без мотивованих і кваліфікованих співробітників жодне підприємство не в змозі створити ефективно діючі системи маркетингу, фінансів чи бухгалтерського обліку.

Управління персоналом є особливо важливим у сучасних умовах глобальної конкуренції і стрімкого науково-технічного прогресу, коли продукти, технології, операційні методи і навіть організаційні структури застарівають з нечуваною швидкістю, а знання та навички співробітників підприємства стають головним джерелом його тривалого розвитку.

Розвиток персоналу є важливою умовою успішної діяльності будь-якої організації. Це особливо справедливо на сучасному етапі, коли прискорення науково-технічного прогресу веде до швидких змін і вимог до професійних знань, умінь і навиків.

Персонал у сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням та ерудицією. Організація професійного розвитку стала однією з основних функцій управління персоналом.

У зв'язку з цим на заводі «ЄВРАЗ – ДМЗ ім. Петровського» пропонується запровадити комплексну програму розвитку технічних і функціональних компетенцій, розвитку лідерських якостей та освоєння нових бізнес – процесів: "Нові лідери ЄВРАЗа". Це програма з підготовки стратегічного кадрового резерву компанії. Передбачається в досить короткі терміни підготувати професійну команду менеджерів, які можуть вирішувати складні завдання в умовах невизначеності, управляти великими проектами та змінами, впроваджувати нові технології.

Домогтися високих результатів в організації можливо тільки тоді, коли люди, які там працюють, володіють знаннями, умінням, відповідним настроєм. Освіта і навчання персоналу повинні бути безперервними і забезпечувати необхідний професійний розвиток

Потреба в розвитку персоналу визначається через порівняння знань і вмінь працівників з майбутніми завданнями і вимогами. При цьому необхідно враховувати інтереси і побажання працівника, а також його потенціал. Працівники зацікавлені в пристосуванні своєї кваліфікації до вимог робочого місця, в гарантіях виробничого зростання; отримання шансів для самореалізації.

Розвиток персоналу являє собою системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, плануванням трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулюванням розвитку персоналу тощо.

Важливим питанням становлення професійного розвитку особистості є визначення потреби в підготовці персоналу, тобто встановлення невідповідності між професійними знаннями, уміннями та навичками, які повинен мати персонал організації для виконання її поточних і перспективних цілей та тими наявними знаннями, уміннями й навичками, котрі персонал має на теперішній час. Визначення потреби у професійному розвитку працівника здійснюється на всіх рівнях управління підприємством: організації в цілому, структурного підрозділу та окремого працівника.

Складові процесу розвитку персоналу організації наведені на рис.1



Рисунок 1 - Складові процесу розвитку персоналу організації

Розвиток персоналу — це сукупність заходів щодо набуття і підвищення кваліфікації працівників, а саме:

- навчання, яке у формі загального і професійного навчання дає необхідні знання, навички і досвід;
- підвищення кваліфікації, тобто поліпшення професійних знань і навичок у зв'язку з розвитком науково-технічного прогресу;
- перекваліфікація, що, по суті, дає друге навчання, тобто професійна профорієнтація, можливість освоїти нову спеціальність;
- навчання в школі управління і керівництва, що дає необхідні знання і підготовку для призначення на керівну посаду і формування кар'єри керівника.

Необхідність постійного професійного навчання обумовлена певними факторами:

- упровадженням нової техніки, технологій, виробництвом сучасних товарів, зростанням комунікативних можливостей;
- виходом на ринок з високим рівнем конкуренції;
- тією обставиною, що для організації ефективнішим є підвищення віддачі від уже працюючих працівників на основі їх неперервного навчання, ніж залучення нових працівників.

Професійний розвиток особистості, розвиток персоналу — це одні з основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Тому у країнах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній перебирають ініціативу щодо подальшого розвитку персоналу своїх організацій. Планування та організація розвитку персоналу стають важливими функціями служби управління персоналу. Наслідування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання.

Мироненко М.А. к.т.н., доцент, Кузьміна А.К. магістр гр. МН 03 – 10 м
(Національна металургійна академія України, м. Дніпропетровськ, Україна)

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ПАТ «ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ АГРЕГАТНИЙ ЗАВОД»

Кадрова політика – це система цілей, принципів, методів й критеріїв роботи з кадрами [1]. Одним з провідних промислових підприємств Придніпров'я є Дніпропетровський агрегатний завод (скор. ПАТ «ДАЗ») [2]. Тому буде цікаво проаналізувати особливості кадрової політики в умовах саме цього машинобудівного підприємства.

Кадрова політика ПАТ «ДАЗ» спрямована на забезпечення рівня кваліфікації працівників операційним потребам, тобто на забезпечення поточних та довгострокових потреб підприємства необхідною кількістю працівників відповідних професій та кваліфікації. За проведення кадрової політики на підприємстві відповідає відділ кадрів та підготовки персоналу (рис. 1).



Рисунок 1 – Організаційна структура відділу кадрів і підготовки персоналу ПАТ «ДАЗ»

Кадрову політику ПАТ «ДАЗ» можна визначити як змішану, з переважанням до закритого типу, тобто підприємство у разі необхідності готово прийняти на роботу фахівця будь-якого професійного рівня, але пріоритет при заміщенні вакантних посад середньої та вищої ланки віддається працівникам підприємства. Також кадрова політика ПАТ «ДАЗ» є активною та раціональною, тобто у програмах розвитку містяться короткостроковий і середньостроковий прогнози потреби в кадрах, сформульовані задачі щодо розвитку персоналу, керівництво має засоби впливу на ситуацію, кадрова служба здатна розробити антикризові кадрові програми, проводити постійний моніторинг ситуації і корегувати виконання програм відповідно до параметрів зовнішнього і внутрішнього середовища.

Потреба у залученні персоналу на підприємстві визначається на основі заявок про наявність вільних місць і вакантних посад. Вони складаються у кожному підрозділі підприємства та передаються у відділ кадрів і підготовки персоналу (ВКіПП). У цій заявці відображаються необхідні вимоги до кандидата на вакантну посаду.

При залученні персоналу підприємство використовує внутрішні та зовнішні джерела набору.

Після етапу підбору працівників починається процес їх відбору. Відбором займається начальник ВКіПП.

Під час аналізу кадрової політики було виявлено, що взагалі робота з персоналом має всі традиційні етапи та елементи.

Але було встановлено, що приділяється недостатньо уваги відбору та управлінню кар'єрою управлінського персоналу.

Для проведення більш ефективної кадрової політики на ПАТ «ДАЗ» пропонується вдосконалення процесу відбору працівників на керівні посади. З цією метою, окрім вже існуючих етапів, пропонується ввести додатковий етап відбору – психологічне тестування. Мета цього тестування полягає у виявленні необхідних особистісних якостей претендента на посаду: його характеру, темпераменту, інтелекту та інших особливостей.

Для виявлення цих якостей пропонується застосувати тест Кеттелла 16 PF за формою А. Він призначений для вимірювання 16 факторів особистості що відображають відносно стійкі способи взаємодії людини з навколишнім світом і самим собою. За допомогою цього тесту виявляються емоційні, комунікативні, інтелектуальні властивості, а також властивості саморегуляції. Проаналізувавши результати тесту, можна зрозуміти, чи має претендент необхідні особистісні якості, що висуваються до посади, на яку він претендує.

Також пропонується проводити Тест Томаса на виявлення типу поведінки в конфлікті, щоб зрозуміти, яким чином претендент буде вирішувати конфліктні ситуації під час роботи з підлеглими.

Для покращення роботи з управління кар'єрою на ПАТ «ДАЗ» пропонується провести роботу з визначення та формування кадрового резерву керівників. Резерв на висунання керівників необхідний для цілеспрямованої і систематичної роботи по підготовці фахівців, що складають ядро кадрів управління.

Запропоновані в роботі заходи мають безумовну користь для підприємства. Вони дозволять вдосконалити кадрову політику ПАТ «ДАЗ» та зробити діяльність відділу кадрів і підготовки персоналу більш ефективною. Введення психологічного тестування при відборі на керівні посади дозволить вибирати тих, хто найкраще відповідає вимогам, що висуваються до керівників різних рівнів. Це дасть можливість підняти продуктивність праці, підвищити ефективність роботи та створити згуртовані колективи, як у підрозділах, так і на підприємстві в цілому. Формування резерву керівників дозволить уникнути кризових ситуацій та збоїв у роботі підрозділів, які можуть з'явитися в разі звільнення з роботи, від'їзду у відрядження або перебуванні у відпустці ключових керівників. Також це дозволить утримувати і мотивувати до розвитку талановитих фахівців, що працюють на підприємстві. Загалом, запропоновані заходи дадуть можливість зменшити витрати на пошук нових кандидатів на посади керівників.

Перелік посилань

1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 638 с.
2. Офіційний сайт ПАТ «ДАЗ»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.aodaz.com.ua>

Никитюк О.В., старший викладач, Никитюк Є.І., студентка гр. МЛ-14м
(Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМАХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Зростаюча роль впровадження інформаційних технологій у логістиці зумовлена збільшенням обсягів даних, що підлягають обробці. У промисловості доля логістичних інформаційних потоків складає більше 2/3 від загального обсягу виробничої інформації. Швидкість отримання та обробки даних стає визначальним фактором в управлінні підприємством. Інформація стає логістичним виробничим фактором. Точність, економічність та якість процесів просування інформації впливають на ефективність управління підприємством, рівень його фінансового успіху. Завдяки ефективній обробці інформації можна істотно скоротити витрати на складування, досягти кращого управління запасами, узгодженості дій постачальників і споживачів. Завдяки оперативному використанню інформації вдається також прискорити транспортування за рахунок узгодженості всіх ланок транспортного ланцюжка. Поліпшення інформаційної інфраструктури на підприємстві сприяє підвищенню продуктивності праці, підвищенню надійності, якості й оперативності роботи, мінімізації виробничих витрат, нерідко приносячи більший ефект, аніж технічні інновації [1].

Вивченням і вирішенням проблем організації та інтеграції інформаційних потоків займається інформаційна логістика, яка за допомогою виробничих і програмно-технологічних засобів, об'єднаних у технологічний ланцюжок, сприяє прийняттю оперативних і правильних управлінських рішень в логістичних системах. Автоматизовані логістичні інформаційні системи управління мають забезпечувати підготовку, уведення, збереження, обробку, контроль, аналіз і передачу даних, які відповідають матеріальним та фінансовим потокам на підприємстві. Виробничим фактором сучасної логістики є інформація. Центральною ідеєю логістики є планування, керування і контроль підприємницької діяльності, усіх матеріальних і інформаційних потоків зв'язаних з цією діяльністю [2].

Підприємство є відкритою системою, що зв'язана матеріальними і інформаційними потоками з постачальниками, споживачами, експедиторами і транспортними організаціями. Інформаційні системи мають забезпечувати всебічну інтеграцію усіх елементів управління матеріальним потоком, їх оперативну та надійну взаємодію, що потребує системного підходу. Для ефективного забезпечення логістичних процесів необхідна їх як вертикальна, так і горизонтальна інтеграція; як зовнішніх потоків, так і внутрішніх; як вхідних, так і вихідних – у всіх сферах застосування логістики (закупівельній, виробничій, розподільчій, транспортній, інформаційній, складській, сервісній та енергетичній).

Ринок вимагає від підприємств регулярної модернізації, володіння цінами та витратами за кожним замовленням. І якщо певного зниження витрат можна досягти за допомогою локальних обчислювальних систем, то актуальність даних про стан і тенденції розвитку ринку та своєчасне впровадження інновацій у виробництво залежить від застосування інтегрованих інформаційних і управлінських систем [1].

На сучасних виробничих підприємствах комунікаційні мережі бувають слабко розвинутими: як за структурою, так і за технічним рівнем – іноді відсутнє технічне (апаратне та програмне) забезпечення; відсутня інформаційна взаємодія із постачальниками, споживачами. Наявне ж обладнання не забезпечує попередження перевантажень чи переповнення буферів систем. Але з часом відношення продуктивності

ЕОМ до їхньої ціни зростає, що уможлиблює все більше поширення сучасних ІТ-технологій як у логістиці, так і на підприємствах в цілому.

Обмежуючим фактором для підприємств вищого рівня ІТ-розвитку в останні роки стає складність створення програмного забезпечення. Тому зазвичай прагнуть як раціоналізувати і підвищити продуктивність праці програмістів, так і створювати пакети прикладних програм широкого застосування, придатних для персональних ЕОМ і таких, що відносно легко пристосовуються до конкретних умов кожного користувача. Сучасна мікропроцесорна техніка дозволяє забезпечувати обробку і обмін великими обсягами інформації між учасниками логістичного процесу.

Децентралізація ЕОМ дозволяє істотно скоротити обсяг передачі даних та дає можливість приймати рішення на місцях. Взаємний зв'язок засобів обчислювальної техніки між декількома близько розташованими частинами підприємства реалізується, як правило, виокремленою стаціонарною лінією (у тому числі бездротовою). ЕОМ і абонентські пункти з'єднуються в так називані локальні мережі (Lokal Area Networks). Віддалені підприємства з'єднуються за допомогою глобальної комунікаційної мережі (Wide Area Network), яка зазвичай використовує мережу загального призначення.

За допомогою програмних засобів ІТ в логістиці можна вирішити такі задачі як: комп'ютерне проектування (САПР-системи), управління технологічним процесом (АСУ ТП-системи), управління автоматизованим обладнанням (системи контролю за технологічним процесом), управлінське моделювання (наприклад, бізнес-процесів та оргструктури), текстове та табличне редагування, створення презентацій (офісні додатки).

Для розвитку логістичної сфери підприємств доцільно використовувати наступні інформаційні новації:

- інтернет-технології: пошукові системи, інформаційні сервери, інтерактивні магазини, браузері (для роботи з гіпертекстовими документами у Мережі), поштові програми, програми для спілкування та ін.;

- технологія електронного обміну даними (Electronic Data Interchange), електронний документообіг, електронний цифровий підпис, маркування, технології безконтактної ідентифікації (карткові технології, біометричні технології, технології штрихового кодування), технології радіочастотної ідентифікації (RFIDтехнологии), міжнародна система автоматичної ідентифікації EAN UCC, мережа EPCglobal Network, мережі професійного мобільного радіозв'язку, мережі стільникового зв'язку, супутникові технології (супутникові системи зв'язку, супутникові радіонавігаційні системи, диспетчерські системи комерційного управління транспортом);

- ІТ-аутсорсинг: оренда інфраструктури з високим рівнем захисту та потужними каналами зв'язку (платіжні системи, on-line магазини), персоналу, додатків (офісні програми або системи типу ERP, CRM), місця для зберігання інформації у data-центрі;

- системи для управління складами (WMS), планування потреб у матеріалах (MRP); управління виробничими ресурсами (MRP II), всіма ресурсами підприємства (ERP); безперервного розвитку та підтримки життєвого циклу продукції (CALIS);

- комп'ютерне моделювання різноманітних проектів.

Застосування інформаційних технологій в логістиці сприяє оптимізації потоків всіх видів у їхньому взаємозв'язку, адаптації, зміцненню стійкості підприємств в мінливому ринковому середовищі, оптимізуючи всі операції в ланцюзі руху матеріальних, фінансових та інформаційних потоків.

Перелік посилань

1. Яндюк О.В. Роль інформації в логістиці [Електр. ресурс] / О.В. Яндюк // Руснаука. – Режим доступу:

http://www.rusnauka.com/15_NNM_2014/Economics/11_170226.doc.htm

2. Алесинська Т.В. Основы логистики. Функциональные области логистического управления / Т.В. Алесинська. – М.: Из-во ГТИ ЮФУ, 2010. - 116 с.

Онофрієнко Н.О., викладач вищої кваліфікаційної категорії, Литвин Л.В. викладач першої кваліфікаційної категорії, Шкарупа А.В., студентка гр. ЕП-12 1/9

(Гірничий коледж ДВНЗ «Криворізький національний університет», м. Кривий Ріг, Україна)

ОСНОВНІ ФОРМИ МІЖНАРОДНОЇ ДІЛОВОЇ АКТИВНОСТІ

На сучасному етапі міжнародне співробітництво спонукає до виникнення нових форм взаємодії націй і удосконаленню старих.

На основі старих «напрацьованих» зв'язків, нові форми «вливаються» в традиційну систему міжнародних економічних відносин. Найбільш розповсюдженими формами міжнародної ділової активності є: інжиніринг, спільне підприємництво, зустрічна торгівля, міжнародний туризм.

Міжнародний інжиніринг – це діяльність спеціалізованих фірм по наданню певного виду послуг фірмою – консультантом фірмі – клієнту при будівництві промислових, житлових об'єктів та інші.

За своєю діяльністю інжинірингові фірми поділяються на: інженерно-будівельні; інженерно-консультативні; інженерно-архітектурні; інженерно-дослідницькі; консультативні.

Великий вплив на рівень розвитку ринку інжинірингових послуг здійснюють три фактори: обсяг державних і приватних інвестицій, НТП і наявність вільного капіталу.

Світовий ринок інжинірингових послуг стає одним із самих динамічних. Його учасниками є: США, Японія, Великобританія, Іспанія, Італія, КНР, Нідерланди, Швеція, Франція.

Іще одним із напрямлень міжнародної ділової активності є створення спільних підприємств.

Спільне підприємство – це підприємство з часткою іноземного капіталу, коли створюється спільна власність на матеріальні і фінансові ресурси, здійснюється спільне управління господарською діяльністю і розподіляється отриманий прибуток.

Спільні підприємства створюються з метою освоєння міжнародного ринку. Вони не обмежуються спільною участю капіталу, а можуть ґрунтуватись на розвитку виробництва, продажу, досліджень.

Переваги спільних підприємств в тому, що на відміну від кредитів іноземні інвестиції направлені безпосередньо на виробництво, несуть з собою передові технології і управлінський досвід, сприяють розвитку конкуренції.

Зустрічна торгівля – найбільш стародавній вид міжнародної торгівлі. До неї відносяться зовнішньоторгові операції, при яких в контрактах фіксуються тверді обов'язки експортерів і імпортерів по виробництву і обміну товарами.

За економічною сутністю зустрічна торгівля відрізняється від традиційної. Вона включає дві стадії обміну: на першому – експортна операція, на другому – зустрічна імпортна. Надалі може виникнути стадія реалізації товарів на внутрішньому ринку або додаткова імпортна операція.

Особливості географії зовнішньої торгівлі України в 2014 році:

Зовнішньоторгові операції проводились із партнерами 217 країн. Обсяг експорту- 50113,6 млн.\$., обсяг імпорту – 49820,4 млн.\$, позитивне сальдо становило 293,2млн.\$ Коефіцієнт покриття експортом імпорту становив 1,01.

Найвагоміші експортні поставки товарів серед країн – членів ЕС здійснювали до Польщі, Італії, Німеччини, Угорщини. Обсяг експорту товарів до ЕС становив 15874,2 млн.\$ або 31,5% загального обсягу експорту. Серед країн ЕС найвагоміші імпортні надходження товарів здійснювали Німеччина, Польща, Італія, Угорщина. Інші найбільші

імпортні поставки товарів надходили з Росії, Китаю, Білорусі та США. Імпорт із країн ЄС становив 19156,8млн.\$ або 38,5% загального обсягу імпорту.

Заключною формою міжнародної ділової активності є міжнародний туризм.

Сучасний міжнародний туризм. – це найбільша індустрія світу, яка дає приблизно 3,5 трлн. \$ оборотного капіталу; галузь світової економіки, яка найшвидше розвивається; найбільший платник податків. Частка України в світовому туризмі складає менше 1%. За даними спеціалістів, щоб зарубіжний туризм значно впливав на економіку України, його обсяги повинні бути збільшені в 25-30 раз. Для цього Україна має: благоприємні кліматичні умови, багатий рослинний і тваринний світ, унікальні природні ландшафти, історичні і культурні пам'ятники.

Підводячи підсумки можна сказати, що процес еволюції продуктивних сил розкрив дійсні можливості міжнародного співробітництва, показав динамічний розвиток сектору міжнародних економічних відносин.

Онофрієнко Н.О., викладач вищої кваліфікаційної категорії, Кобзар В. студент групи ШБ -11 1/9

(Гірничий коледж ДВНЗ «Криворізький національний університет», м. Кривий Ріг, Україна)

РОЛЬ НТП У СУСПІЛЬНОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Необхідною складовою стійкого економічного розвитку у сучасних умовах є високі темпи НТП та впровадження його результатів у виробництво. Спостерігається зростання інтелектуального потенціалу економіки світу. Таке зростання є одним з основних пріоритетів державної політики стимулювання підприємницької активності в ключових галузях технологічного виробництва, часткового перерозподілу національного доходу із спрямуванням коштів на розвиток науки, упровадження новітніх технологій.

В нових умовах глобалізації й інтернаціоналізації світової економіки технологічний обмін інноваціями перетворився у вирішальний фактор підвищення конкурентоздатності, забезпечення економічного росту, підвищення рівня життя населення, а також забезпечення оборонної, економічної, технологічної й екологічної безпеки країни. Це пояснюється тим, що жодна країна не може самостійно розробляти усі напрями НТП. Міжнародний обмін технологіями розвивається більш динамічно, ніж інші форми міжнародних економічних відносин.

Міжнародний трансфер технологій – це сукупність економічних відносин між фірмами різних країн в сфері використання закордонних науково-технічних досягнень. Ці відносини можуть носити як комерційний, так і некомерційний характер. Об'єктом відносин виступає технологія, яка може передаватись у вигляді патентів, ліцензій, ноу-хау, кваліфікованої робочої сили, матеріальних благ.

Каналами передачі технологій можуть виступати експорт та імпорт, прямі іноземні інвестиції, вивіз уречевлених технологій. Найбільш активними суб'єктами ринку технологій сьогодні стають ТНК, які мають ряд переваг щодо участі у технологічному обміні внаслідок своєї організаційної структури. Основними центрами, де сконцентровані світові технологічні ресурси є США, Японія, країни ЄС. Останнім часом зміцнюються позиції країн «третього світу»: Південної Кореї, Тайвані, Таїланду і Сінгапуру, деяких країн Латинської Америки та Індії. За прогнозами експертів обмін технологіями у світі підсилюється. Такий висновок виходить, з одного боку, із прагнення індустріальних країн розширити масштаби НДДКР, підвищувати продуктивність праці і конкурентоздатність продукції, що випускається, а з іншого боку – з гострої потреби розширення використання новітніх технологій у нових індустріальних країнах, у багатьох країнах з перехідною економікою й у країнах, що розвиваються.

Україна сьогодні намагається активно приймати участь в міжнародному науково-технічному співробітництві зі всіма країнами світу. Стратегічною метою для України є входження в міжнародні науково-технічні потоки, що дозволять модернізувати вітчизняне виробництво, забезпечити конкурентоздатність основних галузей промисловості. Особливо значущими партнерами для України є країни ЄС, країни СНД та ін. країни, співробітництво з якими вносить свій внесок у розвиток національної науково-інноваційної сфери і розвиток економіки, заснованої на знаннях.

Важливим для України є отримання технічної допомоги від ведучих країн світу для розвитку свого науково-технічного потенціалу. Україна є державою, що активно бере участь у процесі міжнародного обміну технологіями за такими напрямками:

- складання двосторонніх і багатосторонніх міжнародних угод про науково-технічне і технологічне співробітництво, технічну допомогу;
- продаж патентів, ліцензій на всі види промислової власності тощо;
- передача технологій або їх конструктивних частин у рамках науково-технічної і виробничої кооперації інвестиційного співробітництва;

- залучення технічної допомоги та інвестицій у науково-технічний комплекс;
- участь у міжнародних науково-технічних програмах;
- сприяння впровадженню в Україні міжнародних стандартів;
- забезпечення участі вітчизняних підприємств і установ у міжнародних виставках і ярмарках високотехнологічної продукції і технологій.

На жаль, питома вага України в міжнародному ринку технологій не висока.

До недоліків сучасного стану міжнародного співробітництва варто віднести: безсистемний характер участі українських вчених у заходах міжнародних організацій, що обумовлено відсутністю фінансового забезпечення міжнародного науково-технічного співробітництва з боку України; відсутність налагодженої системи інформування про профільні міжнародні організації, терміни проведення міжнародних науково-технічних заходів і т.п.

Міжнародна взаємодія повинна сприяти входженню України як рівноправного партнера в міжнародне економічне співтовариство, а також прискорити реалізацію передумов поліпшення якості української високотехнологічної продукції і налагодження регіонального співробітництва із сусідніми державами в рішенні загальних проблем, обумовлених їхнім геополітичним положенням.

Перелік посилань

1. Конституция Украины. – Харьков: Фолио, 1997.- 48 с.
2. Экологическое законодательство Украины, часть 1. Сост. М. В. Шульга, - Харьков: Консум.: 1996. – 190 с.
3. Земельный кодекс Украины. Закон Украины «О плате за землю». Закон Украины «Об аренде земли.» – Х.: «Одиссей», 2000, - 128 с.
4. Заблоцький Б. Ф., Кокошко М.Ф., Смовжепко Т. С. Економіка України.
5. Лукінов І. Пріоритетна політика держави й технологічних перетвореннях // Економіка України. — 1997. — № 2. — С. 4—19.
6. Марущак В. Проблеми інтеграції науки України у світову наукову структуру // Економіка України. — 1994. — № 10. — С. 62—66.
7. Научно-технический прогресс: словарь / Под ред. Абалкина Л. Й. — М.: Политиздат, 1987. — 168 с.
8. Я. Олександрова В., Чусова Обґрунтування державних науково-технічних програм // Економіка України. — 1996. — № 12. — С. 21—26.
9. Размещение производительных сил / Под ред. В. В. Кистанова, Н.В.Копылова. — М.: Экономика, 1994. — 589 с.
10. Розміщення продуктивних сил України / За ред. Є. П. Качана. — К.: Вища школа, 1998. — 376 с.
11. Шкворець Ю., Варгатюк А. Державне стимулювання науково-технічної діяльності в Україні // Економіка України. — 2003. — № 8. — С. 20—24.
12. Щедрина Т. Науково-технічна активність в Україні крізь призму якості продукції // Економіка України. — 2004. — № 3. — С. 42—46.

Пуляєва К.М., викладач другої кваліфікаційної категорії, Дяченко А.О. студент групи ЕТ - 11 1/9

(Гірничий коледж ДВНЗ «Криворізький національний університет», м. Кривий Ріг, Україна)

ЕКОНОМІЧНІ ПЕРЕТВОРЕННЯ В СПОРТІ (ФУТБОЛЬНИЙ БІЗНЕС)

Актуальність: На сьогоднішній день триває неймовірний темп популяризації спорту. Спорт перетворили на великий бізнес. Однак не кожна галузь і вид спорту є прибутковим. Якщо проаналізувати даний ринок, можна зробити висновок, що більш прибутковими є непрямі напрями, пов'язані зі спортом. Так якщо організація усіляких тоталізаторів, програм медіа, які висвітлюють спортивні події, кінний спорт є одними з найприбутковіших, то утримання, наприклад, футбольних клубів чи не найбільш убитковим (хоча авжеж все залежить від організації клубу, правильності менеджменту і т.д., тобто конкретного випадку).

Об'єктом дослідження була обрана економічна складова футболу на справжніх прикладах. Мова йде виключно про доходи провідних клубів Європи, відомості про результати діяльності цих ФК у вигляді прибутків / збитків (тобто складання остаточного фінансового балансу) розглядаються лише відносно, так як дана інформація відноситься до конфіденційної і далеко не кожен футбольний клуб її оголошує.

Що ж змушує дорослих чоловіків витратити величезні гроші? Звичайно ж любов до цього прекрасного виду спорту. В даній роботі було розглянуто визначення витрат на даному типі ринку і можливостей заробітку, визначення мотивації до цього виду діяльності, напрямки розвитку даної сфери.

Ознайомившись з даним ринком була спроба передбачити можливі напрямки розвитку даної сфери.

При написанні даної роботи опорної «точкою» взяті фінансові звіти УЄФА та звіти організації Deloitte Football Money League.

Проблематика: Основною з проблем розглянутих в дослідницькій роботі була проблема збитковості утримання футбольного клубу, а саме економічні аспекти забезпечення інфраструктури, трансферів та неефективності менеджменту в цілому.

На питанні «тіньового» відмивання грошей було особливо загострено увагу. Приклад був розгорнений на нашій Прем'єр-лізі. Не дивлячись на те, що українські клуби є комерційними і приватними, неефективності менеджменту це не скасовує.

Причини цього досить глибокі. За великим рахунком, будь-який, відносно великий і «успішний» український бізнес має різного роду пільги і преференції. Як законодавчо оформлені (податкова система), так і неформальні. Наприклад, не завжди чесно ведеться конкурентна боротьба. І, часто, перемагає не той, хто має конкурентні переваги. Перемагає той, хто має потрібні зв'язки, що дозволяють стати монополістом. Якщо говорити коротко, в Україні, дуже мало людей здатні саме заробляти гроші.

Звідси і сумнівні управлінські рішення, і трансферні провали.

Непрозорість, непублічність фінансової сторони питань завжди веде до непрозорості відносин всередині клубу. І не рятує тут любов українських власників до працевлаштування «своїх» людей. У європейському футболі, зараз, головний критерій для клубного менеджера, професіоналізм. А в Україні, головний критерій - довіра. Але довіра не рятує від непрофесіоналізму і злочинства.

Відкати на трансферах, закупівлі послуг і товарів за завищеними цінами, звичайна справа. У нижчих лігах доходять і зовсім до сумного. Відомі випадки, коли «менеджери» елементарно крали на дітях.

Засоби вирішення проблеми: Для пошуку вирішення даних проблем потрібно розуміти, що доходи клубів розподіляються дуже нерівномірно. В цьому бере участь дуже

багато розглянутих аспектів. Тобто потрібно правильно розрахувати та влаштувати інфраструктуру, підібрати дійсно професійний менеджмент, та структуру клубу в цілому.

Прибутковість клубу не залежить лише в складі команди та їх професійних навичках. Зараз активно займаються пошуком нових джерел заробітку у футбольній сфері. Оскільки нових напрямків не надто багато (саме тому активно розвивають існуючі способи заробітку), то, на жаль, ухил все більше йде на «чорнові» методи отримання прибутку (фінансові махінації). Але існують і цілком законні способи поліпшити фінансове становище клубу. Серед нововведень звіту Deloitte треба відзначити і увагу до активності клубів у соціальних мережах. Не секрет, що провідні футбольні клуби Європи давно усвідомили важливість «лайків» та «ретвітів» і навчилися конвертувати їх в дзвінку монету. Отже, щоб добре заробляти, футболісти клубу не тільки намагаються радувати нас своєю грою і своїми перемогами, але і знаходять різні способи отримання дивідендів. Що знову-таки позначиться і на рівні гри, наприклад, за рахунок покупки гравців-професіоналів.

Перелік посилань

1. Журнал «Експерт», 19 лютого 2009г.
2. Газета «Ведомости», 16 березня 2012 г.
3. Газета «Ведомости», 6 березня 2013 г.
4. Газета «Спорт-експрес», 21 лютого 2009 г.
5. Газета «Московские новости», 20-26 березня 2008 г.
6. Журнал «Спартак», лютий 2012 г.
7. Consulting&Business, №2 – 2003 г.
8. <http://ru.uefa.org>
9. <http://grammfootball.blogspot.com>