

- / В. А. Вовк ; Харк. нац. екон. ун-т. – Х., 2005. – 21 с.
3. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади / В. Г. Воронкова, А. Г. Волченко, О. М. Попов. – К. : Професіонал, 2006. – 576 с.
 4. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [Електронний ресурс] : Закон України № 2464-VI від 08.07.2010 р. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2464-17>. – Назва з екрана.
 5. Кузьміна Т. Л. Соціальна політика підприємства як елемент забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства / Т. Л. Кузьміна, С. В. Позднякова // Економіка і маркетинг в XXI сторіччі : матеріали 9-ї міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених. – Донецьк : ДРУК-ІНФО, 2008. – С. 162–164.
 6. Мозгова Л. О. Впровадження корпоративної соціальної відповідальності в Україні [Електронний ресурс] / Л. О. Мозгова // Руснаука : Економічні науки. – 2011. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/11_EISN_2011/Economics/10_84639.doc.htm. – Назва з екрана.

УДК 344.145

ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ АГРОПРОМИСЛОВОГО КЛАСТЕРА

В. Ф. Проскура, кандидат економічних наук

Під час вибору методики оцінки ресурсного забезпечення необхідно враховувати цілі даної оцінки. Якщо в умовах централізованого планування дана оцінка служила базою для доведення контрольних цифр виробництва й реалізації продукції, то в умовах децентралізованої економіки оцінка внутрішніх можливостей підприємства цікавить у першу чергу власників і інвесторів. Основними критеріями ресурсного забезпечення в цьому випадку є або маса чистої поточної вартості, або маса прибутку, яку можна порівняно стабільно одержувати, використовуючи наявні ресурси.

Дослідженню особливостей економічної оцінки ресурсного забезпечення підприємств присвячені праці провідних вітчизняних і зарубіжних економістів, серед яких А. Бурда, Д. Костоглодов, Є. Крикавський, Л. Міротін, В. Стаханов, Л. Фролова, Н. Чухрай та ін.

Метою статті є дослідження особливостей економічної оцінки ресурсного забезпечення підприємств агропромислового кластера.

Визнаючи високу трудомісткість і складність розрахунку коефіцієнтів еквівалентності взаємозамінності виробничих ресурсів,

А. Бурда пропонує визначати їх через кореляційно-регресійні моделі потенціалу сільськогосподарського підприємства. Коефіцієнти родючості ґрунту, на його думку, варто брати з результатів оцінки земель, а розмір площі порівнянної ріллі обчислювати за допомогою бала родючості й коефіцієнтів переводу різних земельних угідь в умовну рілля. Отримана величина потенціалу сільськогосподарського підприємства є основою для розрахунку його «продуктивності», що визначають через відношення валового доходу, який можна отримати в умовах використання потенціалу і вартісної оцінки самого потенціалу сільськогосподарського підприємства. На його думку, теоретичною основою кількісного вираження потенціалу сільськогосподарського підприємства (як виробничого, так і економічного) є взаємозамінність факторів виробництва, а не тільки приведення до порівнянного виду виробничих ресурсів [2].

Критично розглядаючи методи оцінки ресурсного забезпечення, А. Бурда, на жаль, не зміг уникнути під час розробки власної методики цілого ряду недоліків цих підходів. Так,

він не розглядав як елементи ресурсного забезпечення оборотні кошти, не враховують структуру основних засобів і трудових ресурсів.

Включення ресурсів у процес виробництва може відбуватися у вигляді цілого спектра їхніх комбінацій, які задають масштаб і структуру виробництва сільськогосподарської продукції. Вибір комбінації ресурсів залежить від стратегічної орієнтації підприємства, його тактичних завдань і підприємницьких здібностей менеджерів. Якщо підприємство може використовувати кілька технологічних комбінацій, кожна з яких характеризується фіксованими коефіцієнтами видатку ресурсів, а виробництво може здійснюватися в умовах паралельного використання двох або більше технологічних процесів, результати яких у кінці підсумуються, можна сформулювати типові завдання лінійного програмування, визначене як максимізація лінійної функції за наявності лінійних обмежень [4].

В умовах оптимізації параметрів багатоголужового підприємства неможливо визначити виробничі функції суто технічним способом, оскільки технологічно оптимальні комбінації факторів для виробництва одного виду продукції при цьому дорівнюють аналогічним (оптимальним із технологічного погляду) комбінаціям тих же обсягів факторів виробництва, спрямованих на виробництво іншого виду кінцевої продукції. Використання ж виробничих функцій не тільки вимагає попереднього вирішення певних завдань розподілу ресурсів, але й фактично не дає методу обчислення економічно оптимальних комбінацій виробничих факторів у тих випадках, коли за наявності певних виробничих обмежень фірма виробляє більш ніж один вид продукту.

Аналіз сфери допустимих значень, отриманих у результаті одержання оптимальних планів, дозволяє вибрати такі комбінації ресурсів і технологій їхнього поєднання, які, виходячи з дефіцитності окремих ресурсів, визначають раціональний масштаб виробництва, оціняють стабільність виробничої системи в цілому і її окремих елементів.

Раціональний масштаб виробництва визначається фізичними обмеженнями ресурсів і

можливостями підприємства щодо їхнього поповнення й відтворення. Оптимальна пропорція факторів виробництва можлива завжди, оскільки фактори доступні тільки в дискретних «порціях», але вона може бути досягнута тільки в тому випадку, якщо сумарна кількість використовуваних ресурсів досить велика. Неefективність маломасштабного виробництва випливає з неможливості одержання ефективних кількостей через недостатню подільність фактора. В умовах абсолютної подільності факторів їхня оптимальна комбінація може бути знайдена для будь-якого масштабу виробництва. Отже, економія в результаті ефекту масштабу відбувається через явища неподільності, аналогічно, перевитрата, пов'язана з ефектом масштабу, пояснюється існуванням такого неподільного фактору як управлінська координація.

Якщо врахувати, що дискретність таких ресурсів, як земля і праця практично нескінченна, тобто є можливість використовувати їх тільки в необхідних «порціях», то ресурс, який має назву «капітал», під час зміни своєї форми із грошової в речовинну різко знижує ступінь своєї дискретності. На цей час одним із найбільш вузьких місць під час формування ефективної виробничої системи сільськогосподарського підприємства є основні засоби. Це пов'язано з їхньою найменшою дискретністю під час визначення оптимальних пропорцій.

Звідси стає очевидним, що під час визначення масштабів виробництва і його структур саме цей фактор відіграватиме роль своєрідного обмежувача у визначенні мінімальних параметрів потенційно ефективної виробничої системи сільськогосподарського підприємства [1].

Пошук оптимальної комбінації ресурсів, лімітованих їхньою фактичною наявністю, відбувається в обмеженій області допустимих значень їхніх поєднань, оскільки один із факторів, як правило, завжди перебуватиме в мінімумі, а частину інших ресурсів можуть неповністю використовувати.

У незбалансованих системах з'являється деяка «надмірність» ресурсів, оскільки части-

на з них втягується в процес виробництва не в повному обсязі. Ці «надлишки» можна умовно назвати «інвестиційними ресурсами». Дану частину ресурсного потенціалу пропонуємо визначати як інвестиційний потенціал підприємства, причому кожний елемент ресурсів, який тим або іншим способом виноситься за рамки процесу виробництва, слід розглядати з погляду можливості його трансформації в інвестиційний капітал.

Елементи ресурсного забезпечення, відносно яких можлива трансформація в інвестиційний капітал, можуть спрямовуватися на збільшення елемента, який перебуває в мінімумі, що призведе до появи нової оптимальної комбінації поєднання ресурсів і підвищить збалансованість усієї виробничої системи.

Ідеальним станом ресурсного забезпечення вважається такий, коли всі ресурси можуть бути задіяні в процесі виробництва повністю, тобто вони збалансовані. У випадку, якщо оптимальна збалансованість не досягнута, можна вести мову про виробничий потенціал підприємства, тобто про обсяги ресурсів, що поєднуються в процесі виробництва, забезпечують оптимальну структуру за певних масштабів виробництва.

Можливість залучення в процес виробництва абсолютно всіх наявних ресурсів за дотримання їхніх оптимальних пропорцій забезпечує граничну ефективність використання ресурсного забезпечення при фіксованих умовах господарювання. Але оскільки фіксовані умови – це лише можливе допущення під час планування розвитку підприємства, то очевидним є той факт, що підприємство повинне мати певний запас ресурсів, які перебувають у резерві й не задіяні у процесі виробництва. Цей резерв можна використовувати як для адаптації підприємства до можливої зміни умов протягом виробничого циклу (оперативне регулювання ресурсного забезпечення), так і для відтворення системи в оптимальних структурних пропорціях у тривалій перспективі (стратегічне планування його формування) [3].

Оскільки ресурсне забезпечення не є дискретним, а є можливість трансформації його

окремих елементів, то із цього випливає об'єктивна необхідність досліджувати можливості реструктуризації виробничої системи як за рахунок власних джерел, так і за рахунок залучення додаткових коштів. У даному контексті здатність підприємства залучити додаткові джерела фінансування (інвестиційна привабливість) повинна оцінюватися як одна з характеристик його ресурсного забезпечення. Зважаючи на це, оцінку ресурсного забезпечення підприємства пропонуємо проводити в таким чином:

- аналіз обсягу, структури та якості наявних ресурсів; вибір варіанта ефективного поєднання існуючих ресурсів;
- виявлення факторів, визначення можливості подолання дефіциту окремих ресурсів, розрахунок результативності виробництва в умовах нових ресурсних пропорцій;
- дослідження можливостей зміни масштабів і структури виробництва й виходу на нові оптимальні пропорції за рахунок залучених засобів з урахуванням інвестиційної привабливості підприємства.

На першому етапі проводять детальний аналіз у розрізі окремих ресурсів, тобто дослідження їхнього обсягу, структури і якості, вивчають потенціал кожного виду ресурсів і можливість їхнього використання у процесі виробництва. Потім досліджуються можливі варіанти ефективного поєднання існуючих ресурсів, серед яких обирають оптимальний, що відповідає стратегічній орієнтації підприємства. Оцінюється результативність даного варіанта, яка характеризуватиме виробничі можливості підприємства або його виробничий потенціал.

На другому етапі виявляють фактори, які лімітують зростання ефективності виробництва, визначають можливості подолання дефіциту окремих ресурсів за рахунок трансформації невикористовуваних «надлишків» ресурсів в інвестиційний капітал і розраховують результативність виробництва в умовах нових ресурсних пропорцій, які можуть досягатися за рахунок зміни структури наявних ресурсів.

На третьому етапі проводять дослідження можливостей зміни масштабів і структури виробництва й виходу на нові оптимальні пропорції за рахунок залучених коштів з урахуванням інвестиційної привабливості підприємства. Результат даного варіанта оптимальних ресурсних пропорцій, на наш погляд, варто називати інвестиційно-ресурсним забезпеченням підприємства.

На основі оцінок ресурсного забезпечення підприємства можна одержати оптимальні параметри сільськогосподарського виробництва для конкретного підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств : підручник / В. Г. Андрійчук. – 2-ге вид., допов. і перероб. – К. : КНЕУ, 2002. – 624 с.
2. Бурда А. Г. Математическая экономика / А. Г. Бурда, Г. П. Бурда, А. А. Гусельникова. – Краснодар : ФГОУ ВПО КубГАУ, 2003. – 511 с.
3. Єріна А. М. Статистичне моделювання та прогнозування : навч. посіб. / А. М. Єріна. – К. : КНЕУ, 2001. – 451 с.
4. Ревенко Н. Г. Управління ресурсами промислових підприємств : монографія / Н. Г. Ревенко. – К. : Бюл. Вищ. атестац. коміс. України, 2000. – 256 с.

УДК 339.1

УПРАВЛІННЯ МАТЕРІАЛЬНИМ СТИМУЛЮВАННЯМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ю. В. Карпенко, кандидат економічних наук

Останнім часом для багатьох підприємств актуальна проблема плинності кадрів. На жодному підприємстві не існує єдиної, загальної для всіх системи управління персоналом. Однак керівники майже всіх підприємств стимулюють кадри на основі матеріальної та нематеріальної мотивації.

Через кризовий стан економіки України виникла необхідність знайти ефективні методи управління працею з метою підвищення її продуктивності. Оцінивши ситуацію, яка склалась, зауважимо, що зроблені кроки у цьому напрямку не дали очікуваних результатів. Одним із способів є підвищення керованості мотивацією праці на підприємстві з метою формування середовища зацікавленості працівників у кінцевих результатах, ефективність якої спроможна компенсувати недоліки інших функцій управління. Основна функція менеджерів усіх рівнів повинна полягати в умінні виявляти спонукальні мотиви працівника та здійснювати на них відповідні впливи з метою підвищення як індивідуальної ефективності;

трудової діяльності, так і ефективності функціонування організації у цілому.

Аналіз економічної літератури з питань мотивації стимулювання праці свідчить про розширення досліджень з питань матеріальної і нематеріальної мотивації, розробки стимулюючого механізму на підприємстві, обґрунтування нових форм і методів стимулювання. Світовий досвід свідчить, що висока конкурентоспроможність підприємств і економіки у цілому значною мірою визначається цілеспрямованою мотивацією до ефективної та продуктивної праці.

На практику менеджменту персоналу й досі значно впливають змістові та процесійні теорії мотивації трудової діяльності. Найвідоміші змістові теорії мотивації: теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія М. Альдерфера, теорія двох чинників Ф. Герцберга та теорія набутих потреб М. Мак-Клелланда. Найвідоміші процесійні теорії мотивації: теорія очікувань, теорія справедливості, концепція спільного управління, модель Портера-Лоулера.