

портових зборів. В даному випадку судовласників рівень портових зборів виступає як ціна заходження в привабливі для пасажирів порти за інших рівних умов.

В результаті була розрахована максимальна питома привабливість кожного порту, яка відбиває оптимальне поєднання інтересів пасажирів і судноплавного підприємства при виборі портів заходження.

У роботі був розроблений методичний підхід до визначення круїзного маршруту на основі показника питомої привабливості портів, яка дозволяє судноплавним підприємствам - круїзним операторам визначити основні напрями круїзного маршруту з урахуванням привабливості портів для клієнтури і рівня портових зборів.

На підставі проведених розрахунків за запропонованою методикою найпривабливішими портами з позиції клієнтури і судовласників виявлені Барселона, Марсель, Неаполь, Стамбул, Одеса, Хайфа і Пірей.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. McCalla R.J. An investigation into site and situation: Cruise ship ports. Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie. – 1998. - Vol. 89. - № 1. - P. 44-55.

2. Guerrero, J.I.F., Selva, L.M. & Medina, R.P. Economic impact of Western Mediterranean leisure ports. International Journal of Transport Economics. – 2008. - Vol. 35. - № 2. - P. 251-272.

3. Селиванов В. Круїзне судноходство: между прошлым и будущим [электронный ресурс] / Порты Украины. – 2010. - №4 (96). – Режим доступа: <http://portsukraine.com/node/1788>

4. Михайлова Ю. Обеспечение устойчивого функционирования судходных предприятий на круїзном рынке, который формируется в Черноморском регионе: Дис. ... канд. экон. наук 08.00.04 / Михайлова Юлия Валериевна // ИПРЕЕД НАНУ. – Одесса, 2009. – 289 с.

5. Минтранс предоставит дополнительные скидки для иностранных круїзных судов. – Режим доступа: <http://www.flot3000.com/ru/palette/19340>

6. Тищенко Е. Как реализовать круїзный потенциал Черноморья [электронный ресурс] / Е. Тищенко // Порты Украины. – 2010. - № 1 (93). – Режим доступа: <http://portsukraine.com/node/1707>

7. Чекаловец В. Круїзный бизнес черноморских портов Украины. Некоторые пути его улучшения / В. Чекаловец, В. Селиванов // Транспорт. – 2004. - № 47. – С. 67.

Аннотація. В статье определены основные заинтересованные стороны в выборе того или иного порта для включения его в круїзный маршрут, выявлены основные факторы, влияющие на выбор порта туристами и критерии привлекательности круїзного порта, с позиций круїзных компаний и туристов. Использованная в статье методика оценки удельной привлекательности позволяет проранжировать порты и выбрать наиболее привлекательные с позиций всех заинтересованных сторон для включения в круїзный маршрут.

Ключевые слова: круїз, круїзный маршрут, круїзная компания, порт захода, привлекательность, стоимость.

Summary. In the article basic parties concerned are certain in the choice of one or another port for plugging of him in a cruise route, basic factors influencing at choice and criteria of attractiveness of cruise port by tourists port are educed, from positions of cruise companies and tourists. The methodology of estimation of specific attractiveness used in the article allows to ranges ports and to choose most attractive from positions of all parties concerned for plugging in a cruise route.

Keywords: cruise, cruise route, cruise company, port of call, attractiveness, cost.

*Рецензент д.е.н., професор ОНМУ Постан М.Я.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.*

УДК 331.101.262:658

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

*Науменко М.О., к.е.н, доцент,
Кулешов В.О., магістр (АВВ МВС України)*

Досліджено процес управління трудовими ресурсами та проведено аналіз актуальних проблем їх використання на підприємствах сфери послуг.

Ключові слова: трудові ресурси, управління, ефективність, підприємство, менеджмент.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. Для ефективного управління підприємством, спираючись на традиційні методи управління, необхідно використовувати інновації, тобто нові, вдосконалені та нетрадиційні підходи в управлінській діяльності, тому що в наші дні основою будь-якого виду управління підприємством є високоефективна діяльність, що спирається на прогресивні інноваційні фактори. До одних із них відноситься управління трудовими ресурсами, спрямовані на забезпечення нормальних умов праці та створення конструктивних взаємин між роботодавцями, працівниками та державою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми. Економічну природу трудових ресурсів з їх еволюційними питаннями формування та використання в системі соціально-трудова відносин суб'єктів господарювання досліджували Н.М. Заярна, О.М. Каралюс, Н.І. Кабушкін, А.В. Калина, Є.П. Качан та інші [1-4]. Слід зазначити, що людський фактор в роботі підприємства є одним із основних, тому пошук шляхів спрямованих на удосконалення управління трудовими ресурсами залишається актуальним.

На сьогоднішній день, з метою зростання ефективності використання трудових ресурсів, необхідним залишається питання розроблення нової концепції управління трудовими ресурсами, посилення місця та ролі в управлінні ними, пов'язані із сучасним управління трудовими ресурсами на підприємствах, що і визначило **мету статті**.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управління трудовими ресурсами відбувається на рівні держави та підприємства. Державний рівень управління трудовими ресурсами підприємств - це рівень управління трудовими ресурсами в межах окремого регіону та держави в цілому, що представляє собою сукупність органів державних і регіональних законодавчих, виконавчої і судової влади, централізовано регулюючих основні соціально-економічні відносини в країні та її суб'єктів, а також сукупність методів управління та механізмів їх використання.

Управління трудовими ресурсами на рівні підприємства передбачає ряд наступних основних завдань:

- визначення потреби підприємства у робітниках різних спеціальностей та кваліфікації;
- аналіз ринку праці і управління зайнятністю;
- відбір і адаптація персоналу;

- планування кар'єри співробітників того чи іншого підприємства, їх професійного та адміністративного зростання;

- забезпечення раціональних умов праці, у тому числі сприятливої для людини соціально-психологічної атмосфери;

- організація трудових процесів, їх координація, аналіз витрат та результатів праці, встановлення оптимального співвідношення між кількістю одиниць обладнання та чисельністю персоналу різних груп;

- розробка систем мотивації ефективної діяльності;

- обґрунтування структури доходів, ступеня їх диференціації, проектування систем оплати праці;

- організація винахідницької та раціоналізаторської діяльності;

- участь у проведенні тарифних переговорів між представниками роботодавців і працівників;

- рішення етичних проблем праці;

- управління конфліктами;

- профілактика девіантної поведінки [5].

Всі функції управління трудовими ресурсами на підприємстві сфери послуг повинні бути тісно взаємопов'язані і в сукупності становити єдиний процес управління трудовими ресурсами, метою якого є більш ефективна, інноваційно-орієнтована трудова діяльність персоналу. При цьому основою розвитку управління трудовими ресурсами на підприємстві є цілеспрямована діяльність по впровадженню нових, більш ефективних методів трудового управління. В сучасних умовах управління професійним розвитком персоналу підприємства передбачає наявність таких найважливіших компонентів:

- відповідного середовища - системи управління професійним розвитком персоналу;

- необхідних і достатніх коштів - механізму управління професійним розвитком персоналу;

- конкретних дій - процесу управління професійним розвитком персоналу підприємства [6].

У той же час, сучасний менеджер нерідко стикається з різного роду проблеми, які вимагають від нього певної спроможності до необхідних змін в управлінні і функціонуванні підприємств, що інноваційно розвивається. Досягається це, насамперед, на основі інноваційної діяльності, спрямованої на здійснення конкретних інноваційних цілей, оптимальних результатів раціонального використання наукових, трудових, матеріальних і фінансових ресурсів, застосування різноманітних принципів, функцій та методів економічного механізму [7].

Основні функції інноваційного кадрового менеджменту об'єднуються, як правило, в наступні групи:

- по реалізації кадрових нововведень як об'єкта управління виділимо функції:

- організація та проведення науково-аналітичної роботи в області розвитку людських ресурсів;

- виявлення та вирішення нових кадрових проблем (спільно з науково-дослідними організаціями);

- оцінка ефективності кадрових нововведень;

- розробка прогнозів, концепцій, інноваційно-кадрової політики, планів, програм і проектів кадрових нововведень, їх фінансово-ресурсне забезпечення;

- організація кадрових нововведень і контроль їх реалізації;

- мотивація кадрів [7].

За напрямками сфер управління персоналом можна виділити функції:

- організація безперервної освіти персоналу (підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації новаторських кадрів);

- пошук і добір кадрів для нових виробництв, дефіцитних професій, елітних і новаторських кадрів;

- атестація та оцінка праці інноваційних структур, інноваційних якостей персоналу;

- розробка схем посадового розвитку, вдосконалення посадових інструкцій у зв'язку з розвитком робочих місць, вдосконаленням організації праці та персоналу;

- просування і переміщення працівників сходами службової та професійної кар'єри, організація формування та робота з кадровим резервом керівного персоналу;

- робота із раціоналізаторськими кадрами;

- мотивація персоналу при нововведеннях;

- розробка нововведень в організації роботи самої кадрової служби;

- забезпечення нових стандартів і підвищення якості трудового життя [1].

Стратегічною метою інноваційної діяльності в управлінні трудовими ресурсами в сфері послуг є розвиток і підвищення ефективності трудової діяльності в перспективі [7]. В обох випадках кінцевим результатом має бути підвищення ефективності управління трудовими ресурсами, що, в свою чергу, призводить до зростання продуктивності праці і підвищення ефективності сфери послуг. Підвищення ефективності роботи підприємства сфери послуг полягає в підборі, при цьому обсязі послуг, такого поєднання ресурсів, яка мінімізує зроблені витрати. Отже, мінімізація витрат є інструментом збільшення прибутку - основної мети виробника в

ринкових умовах, а також головним критерієм оцінки ефективності розміщення ресурсів та ефективності управління підприємством сфери послуг в цілому.

Висновки. Управління трудовими ресурсами - це управління, спрямоване на підвищення ефективності, на основі впровадження нововведень у методи планування, організації, мотивації й координації трудової діяльності працівників сфери послуг. Основними функціями управління є підвищення ефективності на підприємстві за рахунок створення, розповсюдження та ефективного застосування нововведень в управлінні трудовими ресурсами.

Кінцевий результат впровадження нововведень у методи планування трудових процесів на підприємстві сфери послуг передбачає наступні підходи:

- оцінку ефективності застосовуваних технологій (сукупності методів, прийомів праці) і засобів праці (знарядь виробництва);

- вивчення та відбір найбільш ефективних технологій і засобів праці;

- планування підвищення ефективності застосовуваних технологій і засобів праці.

Управління трудовими ресурсами на підприємствах потребує подальшого розвитку і вдосконалення, у зв'язку з чим, необхідно більш широке впровадження методів на основі більш поглиблених:

- мотивації та стимулювання інноваційного поведінки працівників;

- розвитку інноваційних комунікацій;

- формування системи ефективного генерування та акумулювання нововведень;

- побудови ефективного механізму впровадження та поширення нововведень.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Заярна Н.М. Проблеми і перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні / Н.М. Заярна, О.М. Каралюс // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.3. – С. 172-175.

2. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента / Н.И. Кабушкин. – Минск : Изд-во "Новое знание", 2000. – 336 с.

3. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка / А.В. Калина. – К. : Вид-во МАУП, 2003. – 312 с.

4. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами / Є.П. Качан. – К. : Вид. дім "Юридична книга", 2005. – 358 с.

5. Ряховская А.Н. Антикризисная программа государства и социальная стабильность общества/ А.Н. Ряховская // Жилищно-коммунальное хозяйство. - 2009. - № 6. - С. 13.

6. Феклистов И.Ф. Инновационный менеджмент: учебник для вузов/ И.Ф. Феклистов. - СПб.: Политехника-сервис, 2010. - 489 с.

7. Державина И.А. Современный рынок образовательных услуг: подготовка специалистов в сфере инноваций/ И.А. Державина // Менеджмент инноваций. - 2008. - № 3. - С. 34 - 38.

Аннотация. Исследован процесс управления трудовыми ресурсами и проведен анализ актуальных проблем их использования в предприятиях сферы услуг.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, управление, эффективность, предприятие, менеджмент.

Summary. The process of human resource management and the analysis of actual problems of their use in service enterprises.

Keywords: human resources, governance, efficiency, enterprise, management.

*Рецензент д.е.н., професор ОНАЗ ім.О.С. Попова Орлов В.М.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Зубенко В.О.*

УДК 336.279

ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ КЛАСИФІКАЦІЙНИХ АСПЕКТІВ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА

*Нескородєва І.І., к.е.н., доцент,
Грачова О.О., студентка (ХНЕУ)*

У статті досліджено та уточнено зміст поняття "банкрутство" з точки зору причин його виникнення. Приведена схема взаємодії видів та чинників банкрутства підприємства.

Ключові слова: банкрутство, фінансова криза, неплатоспроможність суб'єкта господарювання.

Актуальність. Однією із постійних проблем будь-якої економічної системи є наявність підприємств, функціонування яких супроводжується надмірними боргами, в результаті чого виникає нездатність боржника задовольнити вимоги кредиторів щодо оплати товарів, робіт, послуг, а також забезпечити надходження обов'язкових платежів в бюджет та позабюджетні фонди. На сучасному етапі розвитку економіки особливо гостро постає проблема банкрутства в Україні у зв'язку з загостренням фінансової кризи, яка спостерігається в нашій країні протягом останніх років, та ускладнюється негативними міжнародними чинниками.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні аспекти банкрутства суб'єктів господарювання досліджено у наукових працях: Є. М. Андрушак [1], І.А. Бланка [2], М.О. Кизима [3], Г.М. Ляшенко [4], Р.С. Сайфуліна та А. Д. Шеремета [5], О.О. Терещенко [6] та інших вітчизняних і зарубіжних учених-економістів. Проте за великою кількістю наукових праць в даній галузі не існує єдиного підходу щодо трактування поняття «банкрутство підприємства». Невизначеність понятійного апарату ускладнює процес оцінки ймовірності банкрутства підприємства та зумовлює необхідність уточнення даної категорії в функціонуванні суб'єктів господарювання.

Метою статті є уточнення визначення «банкрутство підприємства» на основі систематизації існуючих підходів до його сутності.

Виклад основного матеріалу. В рамках дослідження теоретичних аспектів оцінки ймовірності банкрутства підприємства виділяють таку споріднену категорію, як «неплатоспроможність», яка в більшості наукових праць ототожнюється з поняттям «банкрутство підприємства». Як юридичні терміни, що виникли під впливом законодавства та судової практики англосовітських країн, поняття «неплатоспроможність підприємства» та «банкрутство підприємства» використовуються для пояснення одного явища, проте банкрутство як елемент неплатоспроможності має вужчий зміст та може вважатися кримінальним діянням, що регулюється відповідним законодавством. Крім цього, банкрутство є крайньою формою неплатоспроможності підприємства, за якої неможливим є виконання зобов'язань перед кредиторами, стабілізація його фінансового стану та відновлення фінансової рівноваги.

Згідно із Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [7], банкрутство розглядається в розрізі ліквідаційної процедури. Виходячи із законодавчо закріпленого визначення, банкрутство має економічний і правовий характер. Економічна складова даного визначення полягає в