

Объект исследования – налоговый менеджмент на предприятиях.

Цель работы – исследование сущности корпоративного налогового менеджмента и задач в зависимости от выбранного предприятием сценария поведения в налоговых отношениях с государством.

Метод исследования – методы синтеза и анализа.

Выяснено, что сегодня отсутствует согласованное видение содержания корпоративного налогового менеджмента. Результаты обобщения и критического анализа мнений отечественных и зарубежных ученых позволили определить корпоративный налоговый менеджмент как процесс управления воздействием действующей системы налогообложения на хозяйственную деятельность предприятия путем приспособления к ней и реагирования на изменения в ней. Установлено, что объектом налогового менеджмента на предприятии является механизм влияния действующей системы налогообложения на деятельность предприятия. Стратегическая цель корпоративного налогового менеджмента зависит от выбранного предприятием сценария поведения в налоговых отношениях с государством, которое может быть осторожным, взвешенным, рискованным, нелегальным. Определены задачи налогового менеджмента на предприятиях для каждого сценария поведения.

Результаты работы могут быть использованы для разработки моделей корпоративного налогового менеджмента по различным сценариям поведения предприятия в налоговых отношениях с государством.

Прогнозные предположения о развитии объекта исследования – разработка модели корпоративного налогового менеджмента для взвешенного сценария поведения, как наиболее перспективного.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: КОРПОРАТИВНЫЙ НАЛОГОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ, НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ, ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СЦЕНАРИИ НАЛОГОВОЙ ПОВЕДЕНИЯ, ЗАДАЧИ, СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЦЕЛЬ.

УДК 658.3:331.1

ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Швець Л.В., кандидат економічних наук

На сучасному етапі розвитку світового господарства економічне зростання забезпечується провідною роллю інтелектуалізації основних складових виробництва в усіх сферах економіки і в першу чергу, у промисловості. А це передбачає високу кваліфікацію працівників та постійне її підвищення. Інтелектуальна складова – знання людей, які трансформуються у наукові дослідження та інноваційні продукти, стає головним чинником економічного зростання в розвинених країнах, оскільки зумовлює зростання продуктивності праці та ефективності діяльності окремих господарюючих суб'єктів. В інноваційній економіці створення, впровадження та комерціалізація нововведень відбуваються в процесі саморозвитку та науково-трудової самореалізації особистості. Адже працівники, їх творча активність і сприйняття до нововведень, виступають головним ресурсом інноваційного потенціалу підприємств.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням питань розвитку людського чинника в економічних процесах, проблемам економіки знань, присвячені праці відомих зарубіжних вчених-економістів: Е.Денісона, Дж.Кендрика, А.Маршалла, Е.Тоффлера, а також українських науковців: О.А.Грішнєвої, А.М.Колота, Е.М.Лібанової, М.В.Семикіної і інших. Однак багато теоретичних питань даної проблематики ще не досліджені, знаходяться на стадії постановки та потребують подальшого вивчення.

Метою роботи є конкретизація змісту та значущості інвестування в розвиток персоналу та обґрунтування необхідності активізації людського чинника через мотиваційні механізми підприємств для підвищення їх ефективності та забезпечення конкурентоспроможності.

Основна частина.

В нових умовах господарювання, працівник все частіше має справу з обробкою не матеріальної продукції, а потоків інформації. Тому очевидно стає необхідність, нової моделі організації праці, яка передбачає розширення функцій працівника і перехід від працівника вузької спеціалізації до працівника “широкого діапазону”. Адже тільки такий працівник здатний здійснювати верифікацію, оцінку, творчий синтез інформації, проникати у суть проблеми, коригувати технологічний процес,

тобто ставати рушійною силою НТР. В умовах постійного оновлення знань і жорсткої конкуренції необхідність постійного навчання стає аксіомою. Згідно деяких досліджень, проведених американськими вченими, в 70-і роки минулого століття половина робочих вмінь та навичок ставали незатребуваними вже через 15 років. Сьогодні це відбувається за 3 роки [1].

Для того, щоб потенціал працівників міг генерувати нові знання в період бурхливих змін на даному етапі інформаційно-технологічної революції, – необхідне постійне удосконалення знань, умінь та навичок працівників а також реалізація їх потенційних можливостей. Перераховані процеси здійснюються внаслідок організаційно-економічних заходів, які передбачають навчання персоналу, його адаптацію, атестацію та планування трудової кар'єри. Все це – складові процесу розвитку персоналу, який стає об'єктивною вимогою розвитку техніки і технології [2].

Розвиток персоналу як багатогранне поняття, охоплює багато аспектів та проблемних питань. З одного боку, це процес підвищення загального інтелектуального рівня працівників, з іншого, – це поліпшення соціально-психологічного клімату в організації, зниження плинності персоналу. Одним із завдань розвитку персоналу на підприємстві є “забезпечення більш повного використання здібностей, інтересів і нахилів працівника, його освітнього та професійного потенціалу для впровадження в практику нововведень, високих технологій, для підвищення гнучкості організації та її конкурентоспроможності на ринку”[3, с. 285].

В теорії людського капіталу, розробленій американським економістом Г.Беккером, обґрунтована необхідність значних витрат для формування людського капіталу. Причому, це витрати як суспільства, так і самої людини.

За соціально-економічною сутністю – це витрати на навчання, охорону здоров'я, виробничу адаптацію та атестацію, професійно-кваліфікаційне просування та посилення мотивації до праці. Оплата освіти супроводжується придбанням товарів і послуг, які споживаються в процесі навчання, придбання досвіду й навичок.

Витрати на розвиток персоналу є складовою витрат на людські ресурси підприємства в системі управління персоналом. З врахуванням етапів життєдіяльності персоналу на підприємстві витрати підприємства на персонал можна згрупувати, враховуючи кількісні показники їх виміру [2]:

- 1) залучення: витрати, пов'язані з пошуком кваліфікованої робочої сили; витрати на найм одного працівника, витрати доходу через незайняті вакансії;
- 2) утримання: сукупні витрати підприємства на утримання робочої сили; витрати на робочу силу у розрахунку на одного працівника;
- 3) розвиток: сукупні витрати підприємства на розвиток персоналу;
- 4) збереження: витрати, пов'язані із заміною робочої сили; витрати на управління конфліктами та створення сприятливого психологічного клімату.

Очевидно, що розвиток персоналу як процес підвищення загального інтелектуального рівня працівників і найповнішого використання їх освітнього та професійного потенціалу, повинен супроводжуватись поліпшенням соціально-психологічного клімату в організації, зниженням плинності персоналу. Тому загальні витрати на розвиток персоналу мають включати витрати на утримання, розвиток і збереження людських ресурсів підприємства.

Витрати підприємства залежать від стилю управління персоналом та організаційних умов інноваційної діяльності на підприємстві. На рівні окремої організації обсяг інвестицій у людський капітал в значній мірі залежить від соціально-економічного положення інвестора, визначається інтересами керівництва підприємства та кадровою політикою. Тому багато відомих успішних компаній зробили нагромадження людського капіталу безперервним процесом.

В сучасних умовах швидкого старіння професійних навичок здатність організації постійно підвищувати кваліфікацію своїх співробітників стає одним із найважливіших чинників успішного господарювання. Так, японська модель формування й розвитку людського капіталу включає програму підготовки робочої сили, здатної освоювати інформаційні технології майбутнього. Наявність персоналу вищої кваліфікації і якості на відповідних підприємствах робить їх практично недосяжними для конкурентів, які не мають такого рівня людського капіталу. Деякі великі японські фірми витрачають кошти на залучення персоналу до мистецтва, створюючи на своїх територіях музеї та картинні галереї. Ці витрати окупаються, оскільки у персоналу розвиваються творчі здібності до розробки гарних виробів. Вузкий спеціаліст стає універсальним працівником, в якого змінюється мислення і ставлення до трудового процесу.

Крім витрат підприємства та держави, вирізняють також витрати самого працівника. Інвестиції фізичної особи (працівника) – особисті інвестиції – залежать від багатьох факторів: вихідної базової основи індивіда (здоров'я, здібностей); науково-технічної компетенції та готовності до трудової

діяльності, які базуються на знаннях та досвіді; ціннісних орієнтацій; рівня його доходів, доходів його родини; якості життя.

Інвестування в людський капітал підвищує соціальний статус самого працівника. Тому в багатьох випадках особисті інвестиції у навчання працівників здійснюються для самоствердження індивіда навіть більше, ніж для одержання негайних матеріальних вигод.

Вкладення в людський капітал дають економічний та соціальний ефект, досить значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером. При цьому соціально-економічна ефективність характеризується відношенням соціального ефекту до витрат на навчання працівників. Соціальний результат означає якісне покращення людського капіталу: набуття працівниками кількісних і якісних характеристик внаслідок підвищення кваліфікації, одержання нових знань і умінь. Комерційна ефективність інвестицій у розвиток персоналу виявляється у покращенні фінансових результатів підприємства. Таким чином, від якості людського капіталу залежать результати економічного зростання.

Інвестиції в людський капітал, даючи віддачу в зростанні продуктивності та конкурентоспроможності товарів і послуг, стають найбільш ефективним видом інвестування. Існує кореляційний зв'язок між величиною витрат на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників та прибутками досліджуваних підприємств [2,3].

Кожне успішне підприємство для того, щоб залишатись ефективним, повинне максимально розкривати людський потенціал в процесі трудової діяльності, мотивувати і стимулювати працівника не тільки до праці, а й до саморозвитку як особистості. Стимулювання персоналу має бути спрямоване на підвищення творчої активності, безперервне оволодіння новими знаннями, підвищення кваліфікації працівників. Вміле управління працею через її мотивацію на основі попередньої оцінки – реальний шлях активного впливу на ефективність діяльності.

Розвиток персоналу передбачає оцінювання поточної діяльності працівників. Комплексна оцінка містить [4, с.276]:

- оцінку потенціалу працівника (професійні знання та вміння, виробничий досвід, ділові і моральні якості, психологічні особливості, здоров'я, працездатність, рівень культури);
- оцінку індивідуального внеску (якість, складність, результативність праці, відповідність посаді);
- атестацію персоналу (комплексна оцінка, що враховує потенціал та індивідуальний внесок кожного працівника в конкретний результат).

Результати оцінки персоналу повинні враховуватись в системах мотивації праці.

Прямий матеріальний зв'язок між доходами і якістю праці повинен бути стимулюючим фактором розвитку персоналу і на цій основі забезпечувати постійне зростання творчого потенціалу підприємства. Складність вирішення цієї проблеми полягає в тому, що система мотивації праці повинна одночасно забезпечувати оптимальне поєднання особистих та колективних інтересів.

Важливість застосування мотиваційних механізмів стимулювання праці на підприємствах значно підвищується в сучасних умовах розвитку економіки, коли розвиток персоналу стає основним фактором зростання показників ефективності і конкурентоспроможності підприємств. Такі механізми повинні поєднувати різні складові [4, с.286; 6]:

- матеріальна мотивація трудової діяльності, яка реалізується шляхом використання заробітної плати, преміювання (тому все більш вирішального значення набуває стимулююча функція оплати праці);
- нематеріальна мотивація праці, пов'язана з гуманізацією праці, спрямовується на забезпечення збагачення змісту праці, розвиток колективних форм організації праці, створення досконаліших умов праці, раціоналізацію режимів праці та відпочинку, впровадження гнучких графіків роботи, підвищення рівня інформованості колективу;
- статусна мотивація праці, яка проявляється через вплив, який здійснюється плануванням кар'єри.

У країнах із розвинутою ринковою економікою накопичений досвід розробки та ефективного застосування таких мотиваційних механізмів. Так, впроваджується управлінський метод “загальної винагороди” [5], сутність якого полягає в тому, що праця повинна заохочуватись різними видами винагороди: прямими і непрямими, зовнішніми і внутрішніми, матеріальними і нематеріальними. Метою застосування методу “загальної винагороди” є максимізація впливу різноманітних заохочувальних заходів на підвищення мотивації співробітників до праці.

Кадрова робота передових підприємств враховує те, що персонал, його потенціал повинні постійно розвиватись, а з іншого боку – ефективно використовуватись. В західній практиці існують різноманітні системи індивідуальної оплати праці, які враховують значення інтелектуального капіталу для конкурентоспроможності підприємства. Керівництво ефективних організацій розуміє значення

компетентності співробітників для одержання бажаних високих результатів фірм. Оплата за рівнем компетентності відповідає орієнтації на майбутнє: працівників винагороджують за те, що вони здатні зробити. Рівень і межі підвищення в розрядах оплати на деяких підприємствах ґрунтуються на рейтингу компетентності. Оплата за внеском означає винагородження як за ефективність (результати) роботи, так і за компетентність (використання навичок і зусиль) при досягненні мети організації. При цьому співробітники розглядаються як члени команди, тому що винагороджуються за внесок у підвищення ефективності командної роботи. Оплата за кваліфікацію (запас знань) – це оплата за те, що може виконувати працівник. Засвоюючи нову професію, чи спеціальність, працівник одержує надбавку до заробітної плати у тому випадку, якщо він використовує набуті знання у новому виді робіт. Оплата “на основі навичок” (на основі знань) також передбачає стимулювання за одержання навичок, які працівники повинні реалізовувати на практиці.

Індивідуалізація і диференціація заробітної плати може базуватись на впровадженні багатofакторних мотиваційних моделей оцінки професійних та особистих характеристик конкретних працівників. “Оцінка заслуг” при цьому здійснюється на основі аналізу таких характеристик, як: швидкість виконання роботи, готовність приймати рішення, ініціативність у роботі, стосунки з колективом, якість роботи.

Щоб зацікавити працівників у підвищенні кінцевих показників роботи фірм, власники широко впроваджують корпоративні мотиваційні схеми оплати праці, які побудовані на участі працівників у прибутках, залученні до власності на акції, участі у доходах. Ці нетрадиційні методи матеріального стимулювання персоналу формують стратегії “залучення та партнерства” – на противагу стратегіям “підпорядкування” та “жорсткого контролю”.

З метою посилення мотивованості працівників, а також вирішення інших проблем (формування позитивного іміджу на ринку праці, залучення і закріплення компетентних працівників, посилення лояльності працівників до підприємства, покращення соціально-психологічного клімату) існує практика надання працівникам роботодавцями соціального пакету. При цьому відповідний набір соціальних виплат та заохочень у системі винагород не пов’язаний з кількістю та якістю праці. До соціального пакету можуть входити такі складові [5,6]: медичне страхування, стоматологічне страхування, програми захисту доходів (оплата лікарняних – без обґрунтувань лікаря, страхування життя), пенсійні накопичувальні системи, можливість придбання акцій, медичне обслуговування при виході на пенсію, оплата або дотації на харчування, повна чи часткова оплата путівок на санаторно-курортне лікування, компенсація транспортних витрат та витрат на користування мобільним телефоном у службових цілях, допомога в оплаті навчання, здобутті другої освіти, програма сприяння працівникам поза роботою (допомога працівникам у догляді за літніми хворими батьками, відшкодування витрат на утримання дітей у дошкільних закладах, гнучкий графік роботи та можливість працювати дома). Конкретний перелік складових соціального пакету та розміри виплат залежать від фінансового стану та напрямів компенсаційної політики підприємства.

Очевидно, що в багатьох випадках фірми згодні оплачувати не тільки витрати на навчання та професійно-кваліфікаційне просування, а й на охорону здоров’я, виробничу адаптацію та атестацію, і звичайно, на посилення мотивації до праці. Адже ці витрати погашаються завдяки зростанню показників ефективності діяльності фірм.

На вітчизняних підприємствах, як підтверджують дослідження економістів [1,2,7], протягом останніх років стан інвестування в розвиток персоналу незадовільний, а його ефективність недостатня. При цьому найменше інвестують у розвиток персоналу приватні підприємства, найбільше – підприємства, що знаходяться у власності юридичних осіб інших держав. Отже, вітчизняні роботодавці недооцінюють значення інвестування в розвиток персоналу.

Однією з основних причин неефективності вкладень коштів у підвищення кваліфікаційного рівня персоналу на вітчизняних підприємствах є недосконалість мотивації праці – за відсутності зв’язку між ключовими показниками діяльності підприємства і оплатою праці. Тому важливим кроком має бути розробка і впровадження на підприємствах ефективних систем винагородження персоналу – для встановлення відповідного балансу між оцінкою результатів роботи окремих працівників, їх винагородою та рівнем зусиль, особистих здібностей та якостей, які вплинули на реальні результати їх роботи.

Висновки.

В новій економіці, орієнтованій на постіндустріальний розвиток, кінцеві результати діяльності підприємства, його життєздатність і конкурентоспроможність, все більше залежать від інтелектуального капіталу і в першу чергу від найважливішої складової – персоналу підприємства з його якіс-

ними характеристиками, які постійно змінюються, а також від можливостей використовувати набуті знання та вміння на практиці.

Такий складний процес, як розвиток персоналу, повинен супроводжуватись інвестуванням. Інвестиції в людський капітал стають важливою передумовою підвищення ефективності, конкурентоспроможності та вартості підприємств. Від якості людського капіталу все більше залежать результати економічного зростання. Тому інвестування у розвиток персоналу стає найбільш ефективним видом інвестування.

Підвищення ефективності інвестування у людський капітал тісно пов'язане з проблемами активізації людського фактору і, перш за все, – з проблемами організації мотиваційної діяльності: це формування й підвищення рівня корпоративної культури, залучення персоналу до управління, розвиток соціальних програм, сприяння навчанню, та звичайно, посилення мотивації трудової діяльності. Необхідно вивчати, систематизувати та поширювати накопичений вітчизняний та зарубіжний досвід теорії та практики мотиваційної діяльності в менеджменті людського капіталу.

Ефективні мотиваційні механізми мають сприяти підвищенню інтелектуального рівня працівників, покращенню результатів їх роботи, а з іншого боку. – якнайповніше враховувати ці результати.

Для підвищення ефективності вкладень коштів в розвиток персоналу необхідно вдосконалювати мотиваційні механізми, які впроваджуються на вітчизняних підприємствах. Працівники мають бути зацікавлені у власному розвитку, тому вони повинні стимулюватися за результати такого розвитку.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

- 1.Суков Г.С.,Тупик И.Я. Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика: монография. – К.: КНЭУ, 2008. – 227 с.
- 2.Заклекта-Берестовенко О.С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу. Автореф. дис. канд.екон.наук:08.00.04 /Київський національний університет ім. Т.Г.Шевченка.– К., 2008.–21 с.
- 3.Стратегічні виклики ХХІ століття суспільстві та економіці України, у 3-х томах, т.1 /За ред. В.М.Гейця, В.П.Семиноженка та Б.Є.Кваснюка. – К.: Фенікс, 2007. – 542 с.
- 4.Міждисциплінарний словник з менеджменту /За ред..Д.М.Черваньова, О.І.Жилінської. – К.:Нічлава, 2011. – 624 с.
- 5.Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник /В.М.Лукашевич, 2-ге вид. – Львів:”Новий Світ – 2000“, 2010. – 424 с.
- 6.Колот А.М. Мотивація персоналу: підруч./А.М.Колот, С.О.Цимбалюк. – К.:КНЕУ,2011. – 397 с.
- 7.Грішнова О.А.Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. / О.А.Грішнова. – К.:Знання, 2009. – 392 с.

РЕФЕРАТ

Швец Л.В. Вдосконалення мотиваційних механізмів стимулювання персоналу в системі управління підприємством /Людмила Василівна Швец// Вісник НТУ. – К.: НТУ. – 2012. – Вип. 26.

В статті конкретизується зміст та значущість інвестування в розвиток персоналу, визначено пріоритетні напрямки підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємств через вдосконалення систем мотивації праці.

Об'єкт дослідження – процеси стимулювання діяльності персоналу підприємств для підвищення ефективності інвестицій в розвиток персоналу.

Мета дослідження – обґрунтування необхідності активізації людського чинника через мотиваційні механізми стимулювання персоналу підприємств для підвищення ефективності їх діяльності та конкурентоспроможності.

Методи дослідження – загальнонаукові та спеціальні: історико-логічний, класифікаційно-аналітичний, систематизації та узагальнення, аналізу та синтезу.

В умовах глобальних ринкових трансформацій зростає значення інтелектуального капіталу і його головної складової – персоналу. Кінцеві результати діяльності підприємств і рівень їх конкурентоспроможності все більше залежать від персоналу з його якісними і кількісними характеристиками, що постійно змінюються, а також від можливостей використовувати набуті знання та вміння на практиці. В статті обґрунтовано доцільність зростання обсягів інвестицій у людські ресурси вітчизняних підприємств; визначено напрямки підвищення ефективності інвестування у розвиток персоналу. Акцентується увага на необхідності вдосконалення мотиваційних механізмів стимулювання персоналу вітчизняних підприємств для підвищення ефективності їх діяльності.

Врахування пріоритетних напрямків підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємств дозволить активізувати процеси інвестування та підвищити конкурентоспроможність і ефективність діяльності підприємств.

Подальшого розвитку повинні набути конкретні мотиваційні механізми стимулювання персоналу підприємств різних галузей економіки.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ, ІНВЕСТИЦІЇ У РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ, ЕФЕКТИВНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙ У РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ, МОТИВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ.

ABSTRACT

Shvets L.V. The improvement of the labor motivation system in the personnel development at the management system of the enterprise /Liudmila Vasilievna Shvets // Visnyk NTU. – K.: NTU. – 2012.– Vol. 26.

The article gives concrete expression to the essence and significance of the investments in personnel development of the enterprise, presents the priority directions of the investments efficiency increasing in the personnel development of the enterprise through improvement of labor motivation system.

Object of study – the process of stimulation of personnel activity of the enterprises.

Purpose – to determine the necessity of increasing of labor activity at the enterprises through the improvement of labor motivation systems to increase their effectiveness and ensure competitiveness.

Methods of study – general and special science methods : historical and logical method, methods of classification, generalization and systematization, analyses and synthesis methods.

The importance of the intelligent capital and it's main part – personnel in conditions of global market transformations is being increased. The final results and indexes of competitiveness of enterprises essentially depends on personnel with its qualitative and quantitative characteristics, and of opportunities to utilize acquired knowledge and skills on practice. The necessity of personnel development at the native enterprises to increase their effectiveness is provided. The importance of labor motivation system's improvement at the native enterprises to increase investments efficiency in the personnel development is underlined.

The priority directions of the investments efficiency increasing in the personnel development of native enterprises to strengthen investment activity, their effectiveness and ensure competitiveness are offered.

Forecast assumption: the author pay attention to the necessity of future development and improvement of labor motivation systems in the personnel development of enterprises of specific branches of economy.

KEY WORDS: THE PERSONNEL DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE, THE INVESTMENTS IN PERSONNEL DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE, THE EFFICIENCY OF THE INVESTMENTS IN PERSONNEL DEVELOPMENT, THE LABOR MOTIVATION SYSTEM IN THE PERSONNEL DEVELOPMENT.

РЕФЕРАТ

Швец Л.В. Усовершенствование мотивационных механизмов стимулирования персонала в системе управления предприятием /Людмила Васильевна Швец // Вестник НТУ. – К.: НТУ. – 2012. – Вып. 26.

В статье конкретизируется содержание и значимость инвестирования в развитие персонала, определены приоритетные направления роста эффективности инвестиций в развитие персонала предприятий путем усовершенствования систем мотивации труда.

Объект исследования – процессы стимулирования деятельности персонала предприятий для повышения эффективности инвестиций в развитие персонала.

Цель исследования – обоснование необходимости активизации человеческого фактора используя мотивационные механизмы стимулирования персонала предприятий для повышения эффективности их деятельности и конкурентоспособности.

Методы исследования – общенаучные и специальные: историко-логический, классификационно-аналитический, систематизации и обобщения, анализа и синтеза.

В условиях глобальных рыночных трансформаций растет значимость интеллектуального капитала и его основной составляющей – персонала. Конечные результаты деятельности предприятий и уровень их конкурентоспособности все больше зависят от персонала с его качественными и количественными характеристиками, которые постоянно изменяются, а также от возможностей использовать приобретенные знания и умения на практике.

В статье обоснована целесообразность роста объемов инвестиций в трудовые ресурсы отечественных предприятий; определены направления повышения эффективности инвестирования в развитие персонала. Акцентировано внимание на необходимости усовершенствования мотивационных механизмов стимулирования персонала отечественных предприятий для повышения эффективности их деятельности.

Следование приоритетным направлениям повышения эффективности инвестиций в развитие персонала предприятий позволит активизировать процессы инвестирования и повысить эффективность и конкурентоспособность предприятий.

Дальнейшее развитие должны получить конкретные мотивационные механизмы стимулирования персонала предприятий отдельных отраслей экономики.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ, ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА, МОТИВАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.

УДК 330.3:656

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ПОВНОТИ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВАНТАЖНОГО АВТОТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Щербакова Н.О.

Постановка проблеми. Для забезпечення процесів виживання і розвитку підприємств у сучасних умовах господарювання вже недостатньо наявності матеріальних ресурсів, оскільки настав час передових технологій, основною метою яких є повне та ефективне використання потенціалу підприємств шляхом раціонального поєднання предметів, засобів праці та трудового персоналу з науковими технологічними досягненнями суспільства. Неповне та неефективне використання ресурсної бази та її можливостей призводить до значного погіршення фінансового стану підприємства, наслідком чого може стати його банкрутство. За цих умов нагальним завданням стає створення таких систем управління виробничим потенціалом, які б охоплювали всі ланки функціонального менеджменту і передбачали застосування ефективних прийомів та методів. Серед них важливе місце належить методу оцінювання повноти використання потенціалу підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що більшість досліджень в галузі оцінювання виробничого потенціалу підприємства (Краснокутська Н.С., Калінеску Т.В., Добикіна О.К., Рижигов В.С., Шелегеда Б.Г., Гава В.Н., Білаш Т.В., Шапурова О.О. та ін.) розглядаються в царині визначення ефективності використання ресурсної бази підприємств, а не її можливостей [1-7].

Недостатньо структурованим залишається комплексне оцінювання повноти використання виробничого потенціалу, що ускладнює процеси контролю, аналізу та розроблення управлінських рішень, знижує рівень їх результативності. У сфері вантажного автомобільного транспорту оцінювання виробничого потенціалу, які б враховували особливості галузі, у вітчизняній економічній науці взагалі не проводилися. Саме ця прогалина зумовила актуальність теми дослідження, визначила її мету та завдання.

Ціллю статті є розробка концептуальних положень оцінювання повноти використання виробничого потенціалу вантажного автотранспортного підприємства, що дає можливість виявити його невикористані та втрачені можливості.

Основний матеріал дослідження

Використання виробничого потенціалу доречно оцінювати за центрами відповідальності та підприємства в цілому [8]. Такий підхід дає змогу підвищити рівень аналітичності оцінок, що позитивно впливає на якість управлінських рішень. У структурі автотранспортного підприємства виокремлено центри перевезень (центр прибутку) і технічного обслуговування та ремонту рухомого складу (центр витрат). Центр перевезень складається з підцентрів відрядних та погодинних перевезень.

В основу побудованих аналогових моделей оцінювання повноти використання виробничого потенціалу підцентрів відрядних і погодинних перевезень [8] покладено такі концептуальні положення:

– оцінювання здійснюється шляхом порівняння валового фактичного і нормативного прибутку звітного періоду, результатом чого є індекси повноти використання виробничого потенціалу підцентрів. Нормативний прибуток відповідає максимально можливому рівню використання ресурсів, що