

10. Соловьев А.К. Финансовая система обязательного пенсионного страхования в России. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 480 с.
11. Федеральный закон „О трудовых пенсиях в Российской Федерации” от 17.12. 2001 г. – № 17-ФЗ. – Режим доступа:[http^//www/ntc/duma.gov.ru](http://www/ntc/duma.gov.ru).
12. Федеральный закон „Налоговый кодекс Российской Федерации” от 31.12. 2001 г. – № 198-ФЗ. – Режим доступа:[http^//www/ntc/duma.gov.ru](http://www/ntc/duma.gov.ru).
13. Федеральный закон „Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации” от 15.12. 2001 г. – № 167-ФЗ. – Режим доступа:[http^//www/ntc/duma.gov.ru](http://www/ntc/duma.gov.ru).
14. Юрій С.І., Шаварина М.П., Шаманська Н.В. Соціальне страхування. Підручник. – К.: Кондор. – 2004. – 464 с.

Аннотация. Освещаются вопросы проведения пенсионной реформы в России, формирования новой пенсионной модели. Основное внимание уделяется развитию системы пенсионного страхования, на принципах которого построены современные пенсионные программы. Отмечается влияние различных факторов на необходимость реформирования пенсионной системы России. Особая роль отводится изучению накопительного пенсионного страхования, его характеристике и функционированию в условиях финансового кризиса. Анализируется возможность использования опыта России по внедрению обязательного накопительного пенсионного страхования в Украине.

Ключевые слова: пенсионное страхование, пенсионная реформа, обязательное накопительное пенсионное страхование, пенсионная система, пенсионная программа

Annotation. Light up the questions of leadthrough of pension reform in Russia, formings of new pension model. Basic attention is spared development of the system of pension insurance, on principles of which the modern pension programs are built. Influence of different factors is marked on the necessity of reformation of the pension system of Russia. The special role is taken the study of story pension insurance, to his description and functionings in the conditions of financial crisis.

Key words: pension insurance, pension reform, obligatory story pension insurance, pension system, pension program.

УДК 331.101.262.008.2

А.Д. Чикуркова, кандидат економічних наук, доцент ПДАТУ

СИСТЕМА СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОБОЧОЮ СИЛОЮ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Розглядаються питання сутності і основних складових системи стратегічного управління робочою силою. Висвітлюються особливості суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків в системі стратегічного управління робочою силою підприємств. Обґрунтовано систему чинників управлінського впливу на робочу силу.

Ключові слова: стратегічне управління, робоча сила, персональний менеджмент, ринок робочої сили.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасна концепція управління робочою силою ґрунтується на системному підході до формування, розвитку, використання людського потенціалу виробництва. Цим і обумовлюється необхідність створення такої системи у організації.

Системний підхід до управління робочою силою організації (персоналом) дає можливість з'ясувати сутність та зміст цієї діяльності в цілому, а також окремих компонентів, із яких складається система управління робочою силою: цілей, функцій, організаційної структури, технічних засобів управління, інформації, методів управління людьми, технології управління. Важливо також зрозуміти багатопланові взаємозв'язки між цими компонентами, їх залежність від зовнішнього оточення.

Усю сукупність цілей організації можна розділити на чотири блоки: економічні, науково-технічні, виробничо-комерційні та соціальні. У сучасних умовах розвитку економіки в якості

генеральної цілі правомірно розглядати економічну ціль – отримання прибутку від реалізації продукції або послуг. Соціальна ціль є також основою формування цільової спрямованості системи управління робочою силою. Система цілей управління робочою силою може розглядатися двоїсто. З одного боку, вона повинна відповідати на запитання: які конкретні правомірні потреби працівників, що вони можуть вимагати від адміністрації. З другого боку: які цілі по використанню робочої сили підприємств ставить перед собою адміністрація та які умови вона намагається для цього створити.

Тому можна відмітити, що хоча головною метою адміністрації визначено прибуток підприємства, відправним моментом у методології управління робочою силою стало усвідомлення того факту, що неодмінною умовою реалізації цієї цілі (отримання прибутку) є задоволення соціальних потреб людини на виробництві. Це утворює об'єктивну основу ефективної взаємодії головних суб'єктів виробничого процесу по досягненню спільних та власних цілей [3, с. 237-239].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Проблемам управління робочою силою на підприємствах присвячено праці багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених: Т.Ю. Базарова, А.П. Бовтрука, А.Я. Кібанова, А.М. Колота, А.І. Кочеткова, Є.В. Маслова, М.Х. Мескона, Ф. Хедоурі, В.О. Храмова, Ю.А. Ципкіна, В.І. Шкатулла, Г.В. Фокіна та ін. Ринкові перетворення в Україні викликали об'єктивну необхідність подальшого розвитку теоретичних і методико-прикладних засад утворення і функціонування дієвих систем стратегічного управління робочою силою з урахуванням особливостей розвитку аграрного виробництва, стану та динаміки вітчизняного ринку праці.

Актуальність проблеми, її теоретична і практична значущість обумовили вибір теми наукової статті.

Завдання і цілі статті. Причинно-наслідкові зв'язки системи стратегічного управління і ефективності використання робочої сили є важливим завданням, що розглядається в статті. Сьогодні ці питання не є пріоритетними для підприємств України, хоча за умов гуманізації праці та формування соціально-орієнтованої економіки, яка в якості пріоритетів оперує знаннями та процесом управління ними, постає гостра проблема пошуку нових, нетрадиційних шляхів формування і використання робочої сили, здатної продукувати інновації, розвивати знання, формувати нові вміння і навички.

Матеріали і методика дослідження. Інформаційну базу дослідження склали законодавчі, нормативні та методичні документи України та Міжнародної Організації Праці, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених, аналітичні та статистичні матеріали органів державної влади. Методика досліджень заснована на системі комплексного економічного аналізу з проблем стратегії і управління робочою силою підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Робоча сила підприємств (персонал) – це наймані працівники, тобто особи, які уклали трудовий договір (контракт) з роботодавцем. До складу персоналу входять також власники або співвласники підприємства, якщо вони беруть участь у діяльності організації своєю особистою працею і одержують відповідну оплату поряд з належною їм частиною доходів.

Персонал організації є об'єктом управління, продуктивною силою, основною складовою кожного виробничого процесу. У зв'язку з цим планування, формування, перерозподіл і раціональне використання „людських ресурсів” в організації є основним змістом управління персоналом.

У сучасних умовах поряд із фінансовим та виробничим капіталом дедалі важливішими ресурсами стають знання, досвід, трудові навички, ініціатива, діловитість, ціннісно-мотиваційна сфера працівників. Здатність персоналу бути об'єктом і суб'єктом управління основна особливість управління персоналом в організації.

Тому управління персоналом має передбачати:

- створення умов для поглиблення знань, підвищення кваліфікації;
- поліпшення мотивації з одночасним розширенням повноважень працівників у прийнятті господарських рішень;
- гнучке та адаптоване використання „людських ресурсів”, підвищення творчої та організаторської активності персоналу, формування гуманізованої організаційної культури.

Система управління персоналом орієнтована на вирішення таких завдань:

- активне і повне забезпечення потреб організації в робочій силі необхідної спеціалізації та відповідних рівнів кваліфікації;
- формування і підтримування комплексу організаційних, економічних, а також соціально-психологічних умов, які сприяють найбільш ефективному виконанню працівниками покладених на них функцій;

- забезпечення необхідного рівня взаємозв'язку між управлінням персоналом та іншими напрямками менеджменту організації [5, с. 36].

Виконання зазначених завдань уможливить визначення основних елементів структури робочої сили, що взаємозв'язані з техніко-економічним рівнем виробництва. Будь-яка організація заінтересована в підвищенні своєї конкурентоспроможності, що можна досягти через упровадження висококваліфікованих технологій та залучення найздібніших працівників. Чим вищий рівень розвитку працівників, тобто рівень їх професійних знань, умінь, навичок, здібностей і мотивів до праці, тим швидше вдосконалюється і продуктивніше використовується матеріальний фактор організації.

Стратегія персонального менеджменту – це сукупність принципових підходів щодо реалізації основних завдань кадрового напрямку діяльності організації, які відображають особливості її поточного становища та перспективного розвитку. Довгострокова стратегія управління персоналом повинна враховувати технологічний прогрес організації, прискорене впровадження інновацій, що, у свою чергу, висуває набагато вищі вимоги до якості персоналу. Ця стратегія передбачає додаткові вкладення не тільки в підготовку й розвиток робочої сили, а й у створення необхідних умов для повнішого її використання [1, с. 214].

На формування довгострокової кадрової стратегії впливають як зовнішні, так і внутрішні фактори:

- демографічна ситуація;
- глобальна концепція функціонування і подальшого розвитку організації на відповідному сегменті ринку;
- стан ринку робочої сили необхідної спеціалізації на території даного регіону;
- фінансові можливості організації щодо утримання найманого персоналу;
- рівень компетентності співробітників служби персоналу [2, с. 83-84].

Розглянемо у табл. 1 наявність персоналу у сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві і рибництві.

Таблиця 1

**Чисельність персоналу у сільському господарстві, мисливстві,
лісовому господарстві і рибництві [4, с. 28]**

Рік	Чисельність персоналу, тис. осіб	Відношення чисельності персоналу до загальної кількості населення, %
2000	2785,7	5,7
2005	1437,3	3,1
2006	1314,1	2,8
2007	1120,6	2,4
2008	1000,8	2,2

Таким чином, за даними табл. 1 можна зробити висновок, що у сільському господарстві спостерігається тенденція скорочення чисельності зайнятої робочої сили (персоналу), яка з часом буде тільки поглиблюватися.

Ресурсне забезпечення системи стратегічного управління робочою силою підприємств охоплює забезпечення інформаційне, інструментальне, нормативно-методичне, організаційне, фінансове.

Інформаційне забезпечення визначається як сукупність вихідних даних для прийняття конкретних управлінських рішень. Ця інформація може бути як зовнішня, що сприяє підвищенню ефективності персонального менеджменту (наприклад, відомості щодо профільних розробок інших організацій), так і внутрішня з усіх питань, що стосуються системи персонального менеджменту.

Інструментальне забезпечення здійснюється за допомогою таких методів:

- адміністративні (звільнення, посадові переміщення тощо);
- економічні (підвищення заробітку, позбавлення премії тощо);
- психологічні (психотехніка та ін.).

Нормативно-методичне забезпечення розглядається як сукупність зовнішніх і внутрішніх регламентів, а також інших документів (трудова законодавство, посадові інструкції, положення про оплату праці, коментарі до Кодексу законів про працю, внутрішні методичні рекомендації з боку служби персоналу для керівників структурних підрозділів тощо).

Організаційне забезпечення включає сукупність вимог і умов, що визначають організаційні аспекти функціонування персонального менеджменту (формалізовані вимоги до конкретних посад, критерії відбору персоналу, ресурсне забезпечення робочих місць тощо).

Фінансове забезпечення розглядається як сукупність витрат на формування, функціонування, розвиток системи управління в цілому і конкретних її елементів (витрати на підвищення кваліфікації персоналу тощо).

Стратегія управління робочою силою (персоналу) підприємств – це підсистема стратегії організації, представлена у вигляді довгострокової програми конкретних дій по реалізації концепції використання і розвитку потенціалу персоналу організації з метою забезпечення її стратегічної конкурентної переваги.

Отже, на нашу думку, система стратегічного управління робочою силою підприємств може розглядатися як впорядкована за встановленими принципами і ознаками сукупність підсистем і елементів, що утворюють цілісне утворення, яке має нові властивості синергійного типу. Об'єктом даної системи є робоча сила підприємств, яка формує ринок робочої сили підприємства, а суб'єктом управління є керуюча система, до якої входять держава, органи місцевого самоврядування і менеджмент підприємств.

Побудова нами система стратегічного управління робочою силою підприємств розширює поняття системного управління, а особливості суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків у цій системі представлено на рис. 1.

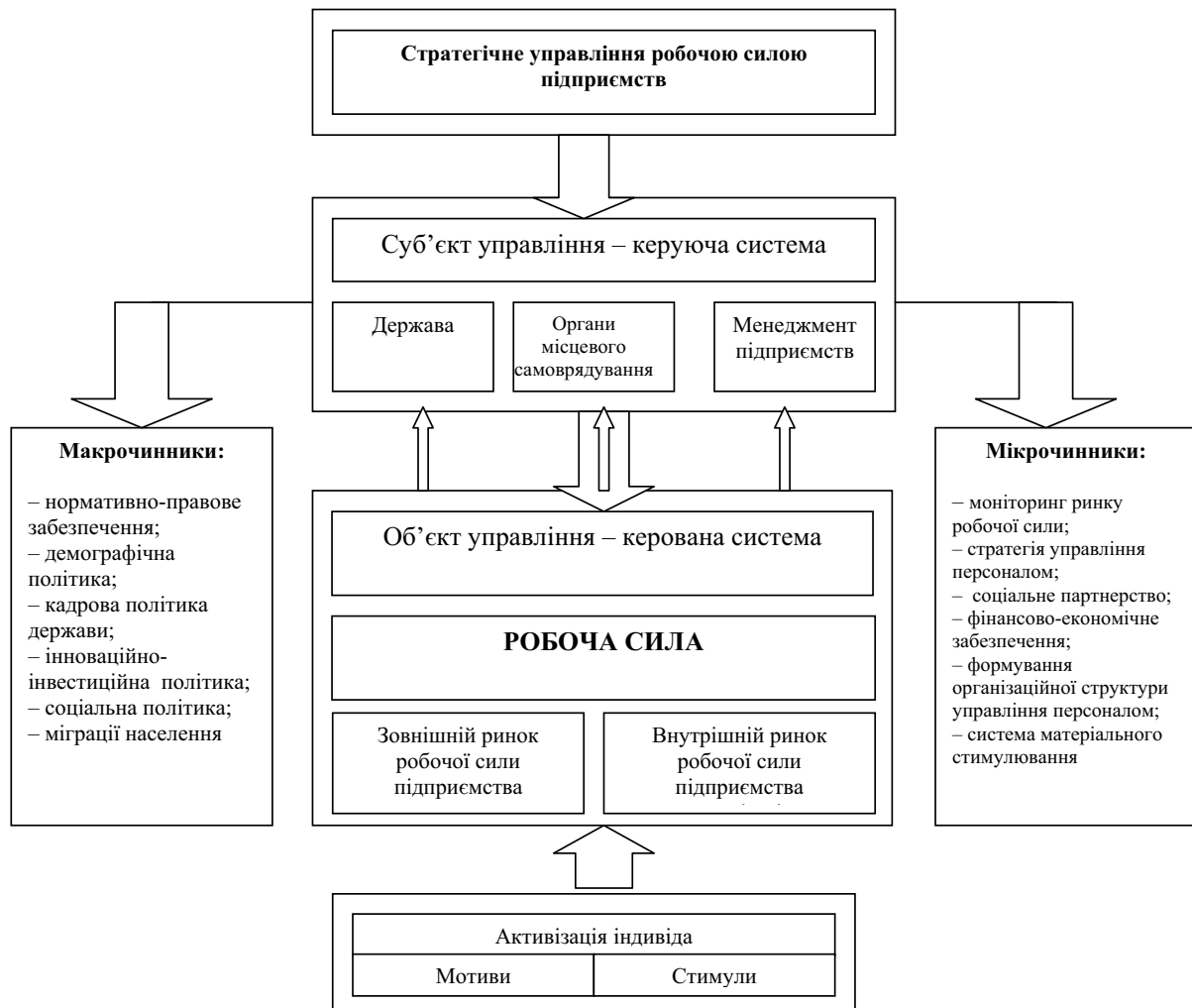


Рис. 1. Суб'єктно-об'єктний взаємозв'язок в системі стратегічного управління робочою силою суб'єктів господарювання.

Висновки і перспективи подальших досліджень. У переважній більшості конкретних бізнес-ситуацій почати будь-які скільки-небудь значимі стратегічні зміни можна тільки за допомогою людського фактора. Власна специфіка, особлива винятковість стратегії використання

і розвитку потенціалу робочої сили визначається першорядним чи навіть вирішальним значенням для сучасної організації саме якості її персоналу. Формування системи стратегічного управління робочою силою підприємств неможливе без проведення маркетингових досліджень, а специфікою маркетингу робочої сили є наявність у якості об'єкта дослідження теперішніх і потенційних працівників. Вважаємо, що пошук шляхів і засобів оптимізації трудового процесу в системі стратегічного управління робочою силою зумовлює необхідність використання логістичного підходу. Розробка логістичного механізму як ланцюга цілеспрямованих управлінських дій із формування і раціонального використання робочої сили суб'єктів господарювання стане перспективним напрямком досліджень.

Список використаних джерел

1. Василенко В.А. Стратегічне управління: навч. посіб. / В.А. Василенко, Ткаченко. Т. І. – К.: ЦУЛ, 2003. – 396 с.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
3. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / В.М. Лукашевич. – Львів: Новий світ-2000, 2004. – 248 с.
4. Праця України 2008: статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К., 2008. – 350 с.
5. Храмов В. О. Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб. / В.О. Храмов, А.П. Бовтрук. – К.: МАУП, 2001. – 112 с.

Аннотація. Рассматриваются вопросы сущности и основных составляющих системы стратегического управления рабочей силой. Раскрываются особенности субъектно-объектных взаимосвязей в системе стратегического управления рабочей силой предприятия. Обоснована система факторов управленческого влияния на рабочую силу.

Ключевые слова: стратегическое управление, рабочая сила, персональный менеджмент, рынок рабочей силы.

Abstract. The questions of essence and basic constituents of the system of strategic management labour force are examined. The features of intercommunications open up in the system of strategic management labour force of enterprise. The system of factors of administrative influence is grounded on labour force.

Keywords: strategic management, labour force, personal management, market of labour force.

УДК 339166.5:657.411

І.В. Капля, кандидат економічних наук, доцент ПДАТУ

ПОНЯТТЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ТА СУЧАСНА ОБЛІКОВА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

Розглядається важливість такої складової як інтелектуальний капітал як головного чинника переваг у конкурентній боротьбі. Проаналізовані сутність інтелектуального капіталу, його структура та методи оцінки. Вивчено питання обліку інтелектуального капіталу (ІК) в діяльності підприємств та розглянуто пропозиції вирішення проблеми відображення інтелектуального капіталу в обліку.

Ключові слова: капітал, інтелектуальний капітал, нематеріальні активи (НМА), облік, ринкова вартість, капіталізація.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сьогоднішній світ розвивається в умовах жорсткої конкуренції на ринку наукомістких технологій, товарів і послуг, переходу провідних країн від індустріальних до постіндустріальних економік, формування глобального суспільства. Справжнє багатство країни визначається вже не запасами мінеральних ресурсів чи золота, а обсягом набутих знань, інтелектуального продукту, інтелектуального капіталу.