

Опис кредитного запиту

Показник	Позика	Сплати				
		1	2	3	4	5
Розмір, тис. грн.	100	10	20	30	30	40
Дата	01.09.2002	01.10.2002	31.11.2002	01.12.2002	01.01.2003	01.02.2003

З урахуванням викладених вище міркувань точнішим і вичерпним вважається таке визначення поняття кредитного портфеля банку: кредитний портфель - це економічно обґрунтована й структурована сукупність кредитних угод і кредитних зобов'язань, яка є результатом цілеспрямованих управлінських рішень, прийнятих відповідно до вимог кредитної політики банку та органів банківського нагляду.

Анотація

Комерційні банки посідають особливе місце в ринковій економіці. За характером своєї діяльності вони є комерційними структурами зі специфічним видом підприємницької діяльності. Банки тісно пов'язані з усіма ринковими суб'єктами і суттєво впливають на економічні процеси в суспільстві. Тому в стабільності банківської системи загалом і кожного банку зокрема зацікавлені не лише банки, а й суспільство в цілому.

Спеціальний статус банківської установи передбачає можливість здійснювати відповідну діяльність - надання банківських послуг. Послуги банку, як правило, мають оплатний характер. За дорученням клієнтів банк надає послуги в межах тих банківських операцій, на які він отримав ліцензію НБУ.

Ключові слова

Кредитний портфель, портфельний ризик, ліквідність позики, ліквідність банку.

Список використаних джерел:

1. Агарков М.М. Основы банковского права. Курс лекций. Учение о ценных бумагах: научн. исслед. Изд. 2-е. - М., 1994.
2. Ковбасюк М.Р. Економічний аналіз діяльності комерційних банків і підприємств: Навч. посібник. - К.: Скарби, - 2001. .
3. Основы банковского менеджмента / Под ред. Лаврушкина О.И. - М: ИНФА, - 1995.
4. Цисарь И.Ф., Чистов В.П., Лукьянов А.И. Оптимизация финансовых портфелей банков, страховых компаний, пенсионных фондов. - М: Дело, 1998.

УДК 331.101.26:316.43

Міцкевич Н.В.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Постановка проблеми. Визнання України соціальною державою (ст.1 Конституції України), а також загострення соціальних проблем у зв'язку з переходом до ринкової економіки зумовили необхідність адаптації підприємств до мінливого ринкового середовища, удосконалення соціально-трудової сфери, актуальність пошуку оптимальної системи управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств [1].

Аналіз останніх досліджень. Управлінню соціальним розвитком підприємства приділяється вагоме значення, загальний концептуальний підхід якого полягає в тому, що людина з її потенціалом, життєво важливими потребами виходить на перший план, а досконалість соціально-економічного механізму визначається саме як здатність останнього забезпечити ці потреби. Тому управління розвитком трудового колективу стає умовою для подальшого удосконалення технологій, створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, виступає загальноекономічною умовою розвитку виробництва. Проте певна недостатність теоретичної, методичної бази, практичного досвіду управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств обмежують ефективність управління даними процесами.

Теоретичну основу формування системи управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств становлять фундаментальні праці таких зарубіжних вчених як І. Бентам, М.Вебер, Л. Вальрас, Е.Карнегі, К. Маркс, Г.Мюрдаль, А. Мюллер-Армак, Дж. Роулс, А. Пігу, Дж.Стиглиць і ін.

Вагомий внесок у розробку теоретико-методологічних і прикладних аспектів соціального розвитку трудових колективів підприємств зробили вітчизняні вчені Амоша О.І., Бандур С.І., Богіня Д.І.,Власюк О.С., Долішній Д.П., Лібанова Е.М., Колот А.М., Краснов Ю.М., Новіков В.М., Пилипенко В.С., Пірожков С.І., Прибиткова І.М., Семикіна М.В., Щьокін Г.В., Чухно А.А. і ін.

Разом з тим ще недостатньо розкриті теоретичні та методичні положення управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств в ринкових умовах господарювання, а економічний аспект управлінської діяльності потребує подальшого вивчення. У зв'язку з цим вдосконалення теоретичних засад і розроблення практичних рекомендацій щодо управління соціальним розвитком підприємств зумовило вибір теми роботи,актуальність, її мету і задачі дослідження.

Аналіз наукових публікацій свідчить про необхідність розробки напрямів створення соціально-економічних передумов залучення робітників в процес реалізації своїх потреб та інтересів як важливий інструмент управління соціальним розвитком підприємства. Від ефективності управлінських рішень на підприємствах залежить вирішення соціально-економічних проблем регіону. **Метою статті** є узагальнення теоретико-методичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств.

Соціальна орієнтація економічної діяльності є складовою концепції соціального ринкового господарства, згідно з якою держава зобов'язана прагнути соціального вирівнювання заради досягнення усіма громадянами рівня життя, гідного людини, забезпечення реальних шансів для вільного самовизначення особистості в суспільстві. Один із засновників концепції “соціальної ринкової держави” А.Мюллер-Армак підкреслював, що ринково-господарський розподіл формує доходи громадян тільки за критерієм продуктивності, результативності, але не розв'язує питання соціальної справедливості [2]. У соціальній сфері України провадяться реформи, основні напрями і засади якої визначені у низці програмних нормативних документів. В концептуальних засадах стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002 – 2011 роки були відображені новітні загальноєвропейські погляди на систему соціального розвитку. Зокрема, у розділі ІХ “ Стратегія доходів та основні завдання соціальної політики ” зазначено: “Якщо чинна модель економічної політики зорієнтована переважно на захист соціально вразливих верств населення, то логіка нової стратегії передбачає принципову корекцію політики доходів – перенесення основних акцентів соціальної політики насамперед на працюючу частину населення”[3]. **Соціальний розвиток промислового підприємства представляє процес вдосконалення внутрішнього соціального середовища та характеризує умови реалізації трудової діяльності персоналу.** При цьому важливо забезпечити провідну роль соціальної спрямованості в системі управління

підприємством, виділити пріоритети, визначити найважливіші напрями і механізми управління [4].

Впродовж останніх років в Миколаївському регіоні спостерігається інтенсивний розвиток підприємств з виробництва харчових продуктів та напоїв. За період з 2004 р. по 2010 р. обсяг виробництва харчових продуктів та напоїв зростав в середньому за рік на 19, 6% [5]. Аналіз особливостей управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств з виробництва харчових продуктів та напоїв Миколаївської та Херсонської областей свідчить, що дані підприємства мають визначальний вплив на розвиток всього промислового комплексу південного регіону, а переробна промисловість – є однією з перспективних галузей української економіки (табл.1,2).

Таблиця 1.

**Підприємства з виробництва харчових продуктів та напоїв
Миколаївської області**

Назва підприємства	Назва продукції
ТОВ Сандора	Виробництво фруктових та овочевих соків.
ЗАТ Лакталіс-Миколаїв	<u>Перероблення молока та виробництво сиру.</u>
АТ Миколаївський пивзавод «ЯНТАР»	Продукція: вода мінеральна. Пиво. Напої безалкогольні.
ВАТ Миколаївський комбінат хлібопродуктів	Виробництва і грануляція комбікормів, висівок.
ВАТ Очаківський рибоконсервний комбінат	Продукція: Консерви з морепродуктів. Консерви рибні. Продукція рибна.
ЗАТ Дружба	Продукція: Молочні вироби.
ЗАТ Баштанський сирзавод	<u>Виробництво молочних продуктів, сиру та морозива.</u>

Таблиця 2.

**Підприємства з виробництва харчових продуктів та напоїв
Херсонської області**

№№	Назва підприємства	Назва продукції
1.	Агрофірма «Таврія»	Виробництво вин та напоїв
2.	АТ «Цюрупинське»	Виробництво продуктів харчування
3.	Херсонський маслосирзавод	Виробництво молочних продуктів, сиру
4.	ЗАТ «Чумак»	Виробництво продуктів харчування
5.	ЗАТ «Херсонський комбінат хлібопродуктів»	Продукція: Вироби кондитерські, макаронні, хлібобулочні. Крупи.

Результати соціальної діагностики підприємств з виробництва харчових продуктів та напоїв Миколаївської і Херсонської областей дозволили зробити висновок, що управління соціальним розвитком трудових колективів потребує утворення єдиного інформаційного простору; впровадження досягнень новітніх інформаційно-комунікаційних технологій, які об'єднуються в єдину систему управління; системного

підходу в наданні соціальної допомоги; системи показників соціального розвитку, матеріального і морального стимулювання робітників; питання формування діючого механізму управління соціальним розвитком підприємства.

Обстеження проводились на ЗАТ“Лакталіс-Миколаїв” та ВАТ“Миколаївхліб”. План соціального розвитку колективу ЗАТ “Лакталіс-Миколаїв” включає чотири розділи: зміна соціально-демографічної структури колективу; підвищення кваліфікації і утворення кадрів працюючих; основні заходи щодо покращення умов і охорони праці, зміцнення здоров'я працівників; покращення соціально-культурних і житлово-побутових умов працюючих і членів їх сімей. В цілях забезпечення виконання завдань по всіх пунктах плану встановлюються конкретні завдання, терміни і особи, відповідальні за виконання; виділяються необхідні кошти; колектив мобілізується на виконання запланованих заходів і робіт; вводиться контроль за реалізацією завдань плану. Заходи цього плану включаються в оперативно-календарні плани відповідних виробничих підрозділів і відділів, які несуть відповідальність за їх виконання нарівні з планами виробництва. Всі заходи плану соціального розвитку колективу узгоджуються з іншими розділами і в першу чергу з планом по праці, планом технічного і організаційного розвитку виробництва, фінансовим планом. Джерела фінансування заходів плану соціального розвитку різноманітні, але залежно від характеру заходів вони можуть фінансуватися з фонду, що виділяється на реконструкцію, фондів освоєння нової техніки, розвитку виробництва, а також з кредитів банку, з частини амортизаційних відрахувань, що йдуть на капітальний ремонт.

В рамках соціального розвитку колективу:

- проводиться медичне обстеження всіх працівників за рахунок підприємств;
- щорічно розширяється об'єм страхового покриття;
- реалізуються санаторно-курортні путівки працівникам за пільговою вартістю;
- працює дитячий оздоровчий табір, база відпочинку;
- проводиться оздоровлення працівників і пенсіонерів в профілакторії;
- проводиться навчання у рамках підвищення кваліфікації персоналу, перепідготовки кадрів, проводяться конкурси профмайстерності, ділові ігри для професійного зростання молоді, науково-технічні конференції молодих фахівців.

Основною задачею плану соціального розвитку колективу є розробка і здійснення системи заходів, яка забезпечує підвищення якості життя персоналу підприємства в побуті та трудовій діяльності. Розробка плану соціального розвитку входить в компетенцію планово-економічного відділу із залученням профспілкового комітету.

ЗАТ “Лакталіс-Миколаїв” та ВАТ “Миколаївхліб” розвиваються за виробленою соціальною стратегією, суть якої полягає в реалізації комплексного розвитку соціальної сфери підприємства і яка включає такі складові (табл.3):

Таблиця 3

Сутність стратегії соціального розвитку підприємства

Стратегія	Соціальні програми	Соціальний захист
Удосконалення соціально виробничої структури колективу підприємства	Житло	Додаткові виплати
Покращення умов та охорона праці	Мати і дитина	Пенсії
Укріплення здоров'я працівників	Молода сім'я	Пільги
Покращення житлово-побутових і соціально-культурних умов працюючих сімей	Молодий спеціаліст тощо	Товари для працівників
		Система соціальних послуг для працівників тощо

Дослідження, які проводилися на зазначених підприємствах, довели, що трудові відносини між найманим працівником та роботодавцем рідко існують без соціальної складової. Як правило, соціальна політика в промисловості здійснюється за наступними напрямками забезпечення соціальних гарантій в галузі трудових відносин і оплати праці:

- виконання зобов'язань перед працівниками згідно трудового законодавства України (нормування робочого часу, надання відпусток, забезпечення безпеки роботи);
- виплата компенсацій за роботу у вихідні дні та понаднормову роботу;
- надання грошових і рівноцінних їм послуг співробітникам, які вийшли на пенсію;
- відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними трудових обов'язків;
- оплата путівок працівникам і членам їх сімей на лікування, відпочинок, екскурсії;
- матеріальна допомога, надана працівникам за сімейними обставинами, на медикаменти, поховання тощо;
- надання спеціального одягу, спеціального взуття і інших засобів індивідуального захисту;
- утримання на балансі підприємства і надання в користування працівникам об'єктів соціально-культурної сфери.

Для аналізу особливостей управління соціальним розвитком була використана статистична звітність по праці, що складається на підприємствах з виробництва харчових продуктів та напоїв в порядку, передбаченому Держкомстатом України. У цих документах по кожному звітному періоду містяться наступні відомості:

- дані про нараховані за звітний період грошові суми соціального доходу незалежно від джерел їх виплати;
- статті кошторисів і розміри наданих податкових пільг відповідно до платіжних документів, згідно яких працівниками здійснюються розрахунки з оплати праці, преміям тощо.

Загальний кількісний аналіз формування соціального доходу включав наступні основні етапи:

- визначення середньомісячної оплати праці за даними підприємств і величини її перевищення над прожитковим мінімумом працездатного населення;
- визначення розмірів середньомісячного соціального доходу і його варіювання по підприємствах галузі;
- визначення структури виплат, які формують соціальний дохід. В цілому комплексі соціальних задач підприємств особливе значення, на наш погляд, мають такі групи задач:

1. Соціальні задачі, які повинні розв'язуватися безпосередньо на підприємстві на користь всіх (або більшості) членів трудового колективу. Це поліпшення умов праці, відпочинку, взаємостосунків в колективі, форма, розмір оплати праці та інші питання, які безпосередньо впливають на характер суспільно-виробничих відносин, завдяки яким можна визначити рівень необхідних соціальних умов. Більшість з цих аспектів є предметом колективного договору, що укладається між працедавцем (власником), трудовим колективом і галузевою профспілкою.

2. Соціальні задачі, що характеризують рівень розвитку об'єктів соціальної інфраструктури підприємства, це забезпечення житлом працівників підприємств, наявність освітніх, оздоровчих і медичних установ для працівників і членів їх сімей, забезпечення дитячими дошкільними закладами і інше.

Таким чином можна зробити висновок, що процес формування соціального розвитку підприємства слід розглядати як один з управлінських інструментів, які підвищують соціально-економічну та фінансово-господарську ефективність діяльності підприємства в умовах різних напрямів формування соціального доходу на підприємстві.

Для цього необхідно здійснити порівняння загального трудового доходу працівників підприємств до і після формування соціального доходу по наступних напрямках: визначення середньомісячної оплати праці за даними підприємств галузі і

величини її перевищення над прожитковим мінімумом працездатного населення; визначення розмірів середньомісячного соціального доходу і його варіювання по підприємствах галузі; визначення структури виплат, які формують соціальний дохід.

Головними орієнтирами управління соціального розвитку є:

- створення сприятливих умов праці і відпочинку працівників організації;
- винагорода за працю;
- соціальний захист персоналу;
- підтримка оптимальної морально-психологічної атмосфери в колективі;
- забезпечення соціального партнерства і ділової співпраці.

Досягнення високих виробничо-господарських результатів діяльності промислового підприємства може бути забезпечено в сприятливих умовах соціального середовища. Тому досягнення ефективності в управлінні соціальним розвитком промислового підприємства можливо за умов злагодженої взаємодії основних складових системи: цілей та завдань управління соціальним розвитком господарюючого суб'єкту; процесу управління; організаційної структури управління; функцій, методів, принципів та ресурсного забезпечення управління соціальним розвитком.

Анотація

Стаття присвячена теоретичному аналізу проблем управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств з виробництва харчових продуктів та напоїв. Досліджуються основні функції управління соціальним розвитком підприємства, система соціальних показників. Встановлено, що процес формування системи управління соціальним розвитком трудового колективу слід розглядати як один з управлінських інструментів, які підвищують соціально-економічну та фінансово-господарську ефективність діяльності підприємства. Виявлено вплив системи управління соціальним розвитком трудових колективів на економічну ефективність підприємств та особливості стратегій соціально-економічного розвитку регіону.

Ключові слова: соціально орієнтована ринкова економіка, управління соціальним розвитком трудових колективів, система соціальних показників, функції управління соціальним розвитком підприємства.

Анотация

Статья посвящена теоретическому анализу проблем управления социальным развитием трудовых коллективов предприятий по производству пищевых продуктов и напитков. Исследуются основные функции управления социальным развитием предприятия, система социальных показателей. Установлено, что процесс формирования системы управления социальным развитием трудового коллектива следует рассматривать как один из управленческих инструментов, повышающий социально-экономическую и финансово-хозяйственную эффективность деятельности предприятия. Выявлено влияние системы управления социальным развитием трудовых коллективов на экономическую эффективность предприятий и особенности стратегий социально-экономического развития региона.

Ключевые слова: социально ориентированная рыночная экономика, управление социальным развитием трудовых коллективов, система социальных показателей, функции управления социальным развитием предприятия.

Annotation

The article is devoted to the theoretical analysis of problems of management by social development of labour collectives of enterprises from production of food products and drinks. The basic functions of management by social development of enterprise, system of social indexes, are explored. It is set that process of forming of the control system by social development of labour collective it follows to examine as one of administrative instruments which promote

socio-economic and financially-economic efficiency of activity of enterprise. Influence of the control system by social development of labour collectives is exposed on economic efficiency of enterprises and feature of strategies of socio-economic development of region.

Keywords: socially oriented market economy, management by social development of labour collectives, system of social indexes, function of management by social development of enterprise.

Список використаних джерел:

1. Конституція України//Відомості Верховної Ради України. – 1996, N 30: [Електронний ресурс] //Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Нестеренко А. Социальная рыночная экономика: концептуальные основы, исторический опыт, уроки для России// Вопр. Экономики. – 1998. – № 8. – С.71.
3. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С.І.Бандур, Т.А.Заяць, В.І.Куценко та ін. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620.
4. Савченко В.А.Управління розвитком персоналу.– К., 2002. –351 с.
5. Промисловість Миколаївської області. Статистичний збірник за 2009 рік. – Миколаїв, 2010. – 238 с.

УДК: 005

Некрасов Я.С. ,
Білоусов О.М.

АСПЕКТИ ОПЕРАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЕКСПОРТУ ПРОДУКЦІЇ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Постановка проблеми. Управлінська думка в усьому світі в останнє десятиріччя опинилася загіпнотизованою під впливом філософії "мале - прекрасне". Малий бізнес виявляється більш динамічним, гнучким, ефективним та людянішим, ніж великий. Він розглядається як джерело нових робочих місць, нововведень, економічного зростання. Так це чи ні сказати однозначно важко, оскільки для успішного розвитку економіки потрібні як малі, так і великі підприємства. Тому основною проблемою дослідження є виявлення шляхів підтримки малого підприємництва в Україні з досвіду провідних країн світу, та можливе застосування їхнього досвіду для економіки країни.

Це досить важливе питання, оскільки перехідний стан української економіки та проблема зовнішньої торгівлі, а особливо експортної орієнтації підприємств як малого, так середнього та великого бізнесу є важливою проблемою на даному етапі розвитку України та становлення її як конкурентоспроможної держави на світовому ринку. Це підтверджується також тим, що розвиток міжнародної торгівлі є одним з пріоритетних напрямків економічної політики України. А створення передумов для цього розвитку - це активне впровадження і застосування світового досвіду, стимулювання експортного потенціалу через зменшення податкового тиску, торгівельних обмежень, державного контролю тощо. Проте на практиці дії цієї політики з боку уряду поки що не видно. Й це не зважаючи на те, що в Україні в порівнянні з іншими провідними країнами світу показник кількості малих та середніх підприємств на 1 тисячу населення є найменшим.

Огляд останніх досліджень. Питання теорії й методології управління ефективності були і є в цей час предметом дослідження як закордонних, так і вітчизняних учених. Зокрема, поняття економічної ефективності розглядали в різний час за рубежом Э.Дж. Долан і Д.Е. Линсдей, К.Р. Макконелл і С.Л. Брю, В. Парето, П. Самуельсон