

ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЇ ЄВРОПИ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСЬКОГО ЕКОНОМІЧЕСЬКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА І ГУАМ

4. Gangopadhyay A. BRICs urges World Bank, IMF to review quota system [Electronic resource] / Gangopadhyay A. // MarketWatch. – 2012. – March 29. – Mode of access: <http://www.marketwatch.com/story/brics-urges-world-bank-imf-to-review-quota-system-2012-03-29>.
5. IMF chief Christine Lagarde calls for '\$400 billion plus' in new funding [Electronic resource] / The Economic Times. – 2012. – April 17. – Mode of access: <http://economictimes.indiatimes.com/news/international-business/imf-chief-christine-lagarde-calls-for-400-billion-plus-in-new-funding/articleshow/12700721.cms>.
6. Choong Yong Ahn. Can Asia Save the Sinking World Economy? [Electronic resource] / Choong Yong Ahn // Global Asia. – 2011. – Vol. 6. – № 4. – Mode of access: http://www.globalasia.org/V6N4_Winter_2011/Choong_Yong_Ahn.html.
7. Havlik P. EU's trade with the BRICs and competitiveness challenges [Electronic resource] / P. Havlik, R. Stöllinger // The Vienna Institute for International Economic Studies. – Mode of access: <http://panda.hyperlink.cz/cestapdf/havlik.pdf>.
8. World Economic Outlook Database: [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2010/02/weodata/weorept.aspx>.
9. Резнікова Н. В. Проблеми трансформації міжнародної валютної системи в умовах багатополарності глобальної економіки / Н. В. Резнікова, М. М. Відякіна // Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: сб. науч. тр. – Донецк: ДонГУ, 2011. – Т.2. – С. 256-262.
10. China Daily: [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.chinadaily.com.cn/business/economy.html>.
11. The Rise of a Redback [Electronic resource] / The Economist. – 2011. – January 20. – Mode of access: <http://www.economist.com/node/17959580>.
12. Прасад Э., Йи Л. Будет ли править юань? [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.imf.org/external/russian/pubs/ft/fandd/2012/03/pdf/fd0312r.pdf>

РЕЗЮМЕ

Аналізуються тенденції валютної інтеграції в межах об'єднання БРІКС. Розкрито передумови регіоналізації юаня. Наводяться перспективи інтернаціоналізації китайської валюти та шляхи прискорення цього процесу в умовах багатополарності міжнародної валютної системи.

Ключові слова: БРІКС, інтеграція, міжнародна валютна система, багатополарність, юань.

РЕЗЮМЕ

Анализируются тенденции валютной интеграции в рамках объединения БРИКС. Раскрыты предпосылки регионализации юаня. Исследуются перспективы интернационализации китайской валюты и пути активизации данного процесса в условиях многополярности международной валютной системы.

Ключевые слова: БРИКС, интеграция, международная валютная система, многополярность, юань.

SUMMARY

The paper examines the BRICS countries' monetary integration trends. It defines the yuan regionalization preconditions and includes the analysis of the Chinese currency internationalization prospects along with the ways of its acceleration in the context of the international monetary system multipolarity.

Keywords: BRICS, integration, international monetary system, multipolarity, the yuan.

СКЛАДОВІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ровенська В.В., ст. викладач, Донбаська державна машинобудівна академія, м.Краматорськ

Постановка проблеми. Трудовий потенціал підприємства є багатомірною категорією яка визначає перспективи розвитку і функціонування промислового підприємства. Тому визначення складових елементів трудового потенціалу є вагомим проблемою для ефективного функціонування промислового підприємства, визначення напрямків управління підприємства тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні наукові дослідження трудового потенціалу промислового підприємства викладені в наукових працях провідних українських та закордонних вчє них таких як: як Д. Богиня, В. Брич, О. Власюк, І. Гнибіденко, О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко, А. Колот, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, В. Новіков, В. Приймак, М. Семикіна, Л. Шевчук, Л. Шаульська, Г. Назарова, Д. Ядранський, Ю. Кіндзерський, Якубовський М.М., В. Блонська, М. Армстронга, С. Сінка, М. Слезінгера, Ф. Тейлора, І. Шумпетера. Однак аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій і дискусій щодо дослідження цієї багатогранної проблеми, показав, що вона є ще недостатньо дослідженою як у теоретичному, так і в практичному аспектах.

Метою статті є визначення складових елементів трудового потенціалу промислових підприємств, та їх місця у формуванні трудового потенціалу.

Викладення основного матеріалу дослідження. Назарова Г. В., вважає, що трудовий потенціал працівника не є величиною постійною, він безперервно змінюється. Працездатність людини підвищується у міру розвитку і вдосконалення знань і навиків, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці і життєдіяльності, які можуть і знижуватися, якщо погіршується стан здоров'я працівника, посилюється ризик праці, погіршується екологія навколишнього середовища. Трудовий потенціал працівника є сукупною з датністю фізичних і духовних властивостей окремого працівника досягти в заданих умовах певних результатів його виробничої діяльності, з одного боку, і здатністю вдосконалюватися у процесі праці, вирішувати нові завдання, що виникають у результаті змін у виробництві, - з іншого. [1, С. 35]



Рис. 1. Структура кваліфікаційної складової трудового потенціалу працівника. [1, С. 36]

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

Трудовий потенціал підприємства Шаульська Л.В. визначає у кількісному вимірі – це зайняті в його діяльності, тобто персонал підприємства. Потенційна сутність цієї категорії розкривається в якісних характеристиках персоналу, в його невикористаних інтелектуальних, комунікативних, психофізіологічних можливостях, які формують творчий, інноваційний, освітній потенціал підприємства.[5]

Назарова Г.В. виділяє наступні складові трудового потенціалу робітника: кваліфікаційний потенціал, психофізіологічний потенціал та особистий потенціал. [1,С. 35] Під кваліфікаційним потенціалом вона пропонує розуміти – обсяг, глибину і різноманітність загальних і спеціальних знань, трудових навиків і вмінь, що обумовлює здібність працівника до праці певного змісту і складності.

Назарова Г.В. кваліфікаційну складову трудового потенціалу розглядає наступним чином (рис. 1.):

До особистого потенціалу Назарова Г.В. відносить рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити у сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини. [1,С. 37]. Ядранський Д.М. вважає що особистий потенціал працівника промислового підприємства слід розраховувати за системою показників які наведено у табл. 1.

Таблиця 1.

Показники особистісного потенціалу [2,С. 48]

| Показник | Інструмент, що характеризує | Механізм розрахунку | Складові аналізу |
|--|---------------------------------|--|--|
| Кількість працівників, що одружені | Коефіцієнт родинності | $K_{rod} = \frac{C_{od}}{C_{zag}}$ | C_{od} – чисельність одружених працівників; C_{zag} – загальна чисельність працівників. |
| Середня кількість дітей в родині працівників | Коефіцієнт плідності персоналу | $K_{пл} = \frac{\sum_{i=1}^n D_i}{C_{zag}}$ | D_i – чисельність дітей у i -того працівника; C_{zag} – загальна чисельність працівників. |
| Кількість династій що працюють на підприємстві | Коефіцієнт стійності дина | $K_{дин} = \frac{\sum_{i=1}^n C_i}{C_{zag}}$ | C_i – чисельність працівників, що працюють і знаходяться у родинних стосунках; C_{zag} – загальна чисельність працівників. |
| Стан та перспективи розвитку трудових ресурсів | Коефіцієнт вікової стабільності | $K_{вс} = \frac{\overline{Cm}}{\overline{CB}}$ | \overline{Cm} – середній по підприємству стаж роботи; \overline{CB} – середній вік працівника. |
| Стабільність персоналу | Коефіцієнт постійності | $K_n = \frac{\sum_{i=1}^n C_{m_{zag}} / CT_{\phi}}{n}$ | $C_{m_{zag}}$ – загальний стаж роботи працівника; CT_{ϕ} – фактичний стаж роботи на даному підприємстві; n – чисельність працівників на підприємстві. |

Під психологофізичним потенціалом Ядранський Д.М. розуміє – здатність і схильність людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи, тощо. [2,С. 35]

Але, на думку Ядранського Д.М., до складових трудового потенціалу робітника, які надає Назарова Г.В., потрібно додати ще й комунікативний потенціал, творчий потенціал, мотивацію, тощо. [2,С. 23]

Кіндзерський Ю.В. [3,С. 744] виділяє чинники які на його думку вказують чому робота на промислових підприємствах не є привабливою для людини, до них він відносить наступні:

1. Поширеність несприятливих умов праці – серед працівників промислових підприємств найвища часта осіб, зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно – гігієнічним нормам (34,9 % облікової кількості штатних працівників). Промислова діяльність найбільш пов'язана з техногенним середовищем, де працівники піддаються шкідливому впливу одразу кількох несприятливих чинників, найбільш поширеним серед яких є перевищення шуму на підприємстві, інфразвуку, важкість і напруженість праці, шкідливі хімічні речовини та багато іншого.

2. Низька заробітна плата, яка не відповідає важкості та складності праці яка не компенсує вплив несприятливого виробничого середовища.

3. Обмежений соціальний пакет, тобто майже його повна відсутність. Відсутність повного медичного страхування, яке дало б змогу заздалегідь попередити і виявити тяжкі захворювання та своєчасно їх вилікувати.

4. Зміна суспільної парадигми розвитку.

Для того щоб поліпшити якість трудового потенціалу на думку Кіндзерського Ю.В. слід приділити увагу наступним аспектам на ринку праці:

- формування стійкого попиту на високоосвідчених спеціалістів, здатних до сприйняття нових знань та підвищення рівня кваліфікації;
- підвищення попиту на представників «наскрізних професій», пов'язаних з інформаційними змінами в суспільстві;
- зниження ролі жорстко регламентованої праці, характерної для індустріального етапу розвитку суспільства;
- зростання рівня професійної мобільності на міжнародному ринку праці, розширення можливостей залучення кваліфікованої іноземної робочої сили. [3,С. 752]

Але, на думку автора, слід не залучати іноземну робочу силу, а створювати умови для формування власної високо кваліфікованої робочої сили і перш за все через збільшення величини заробітної плати і доведення її рівня до існуючого у розвинутих країнах.

Ядранський Д. М. пропонує кількісну чисельність носіїв трудового потенціалу підприємства ($C_{НТП}^П$)

$$C_{НТП}^П = C_{Пос} + C_{ТП} + C_{КР} + C_{БВФ} + C_{ВГО} + C_{ВН} + C_{ПР}$$

де,

$C_{Пос}$ – чисельність працівників облікового складу промислового підприємства;

$C_{ТП}$ – чисельність тимчасових працівників;

$C_{КР}$ – чисельність працівників кадрового резерву, з якими на поточний період не укладено трудову угоду;

$C_{БВФ}$ – безробітних фахового спрямування, які зареєстровані безробітними у службі зайнятості;

$C_{ВГО}$ – чисельність працівників, що виконують громадянські обов'язки;

$C_{ВН}$ – чисельність молодих людей, відправлених на навчання за кошти підприємства, які мають повернутися після закінчення терміну навчання на підприємство;

$C_{ПР}$ – середньорічна чисельність практикантів, які проходять практику на підприємстві.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

Блонська В.І. виділяє наступні засоби підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства, а саме:

- засоби спрямовані на підвищення ефективної кадрової роботи: покращення укомплектованості штату та їх відповідності потребам; раціональний рух кадрів, формування ефективної системи ротації кадрів, визначення основних напрямів підвищення кваліфікації персоналу підприємства, застосування системи нормування та стандартизації праці, формування системного підходу та загальної стратегії розвитку трудового потенціалу;
- засоби направлені на покращення показників продуктивності та ефективності праці – формування взаємозв'язку між показниками ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом по підприємству з матеріальними та соціальними засобами стимулювання праці;
- застосування ефективної системи матеріального стимулювання, що супроводжується підвищенням обсягу середньої заробітної плати до ринкового рівня та відповідним зростанням економічних показників діяльності підприємства;
- соціальний розвиток трудового потенціалу, що ґрунтується на застосуванні соціальних факторів стимулювання праці, створення позитивної атмосфери у колективі, мінімізації конфліктних ситуацій у робочому процесі, а також створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;
- підвищення якості трудових ресурсів шляхом навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу, а також залучення нових висококваліфікованих спеціалістів, забезпечення стабільності складу колективу;
- покращення показників організаційної та управлінської діяльності, а саме використання постійної системи планування, підвищення ефективності оперативного планування, підвищення професійного рівня керівників та спеціалістів, раціональності оргструктури; забезпечення необхідної інформаційної бази, технологій управління та інше.

Найгострішими проблемами, які перешкоджають розвитку і спричиняють руйнування трудового потенціалу через зниження ефективності його використання на виробничому рівні, Шаульська Л.В. визначила такі:

- занепад виробництва, низька ефективність систем управління підприємствами;
- неефективність системи стимулювання і мотивації до продуктивної праці;
- недосконалість соціально-трудова відносин, низький рівень продуктивності праці, неефективна зайнятість;
- низький рівень використання отриманих знань у праці, невідповідність спеціальності виконуваним трудовим функціям, відсутність умов і механізмів забезпечення професійного та кар'єрного зростання на виробництві;
- низький рівень трудової та інноваційної активності працюючих;
- несприятливі, небезпечні умови праці, високий рівень травматизму і захворюваності;
- соціально-трудова конфліктність, нерозвиненість системи соціального партнерства.

Висновок. Складовими трудового потенціалу промислового підприємства вважаємо: кваліфікаційний потенціал, психофізіологічний потенціал та особистий потенціал, комунікативний потенціал, творчий потенціал, мотивацію, тощо. Трудовий потенціал промислового підприємства визначається переліком показників які найбільш повного його розкривають, до яких належать загальна кількість працівників, рівень освіти, кваліфікація, рівень заробітної плати, рівень вікова структура та ін..

На підставі проведених теоретичних досліджень автором пропонується визначати «трудовий потенціал підприємства» як сукупність індивідуальних та організаційних властивостей (освіта, кваліфікація, стан здоров'я, вік, знання та вміння, творчість, насага до нового, психічний та нервовий стан, моральні якості, комунікабельність, тощо) кожного працівника підприємства і управлінських здібностей керівництва підприємства, які повною мірою дозволяють забезпечити ефективне і конкурентне становище підприємства на ринку.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Назарова Г. В. Управление развитием деятельности промышленных предприятий: Монография / Г.В. Назарова, О.В. Иванисов, О.Ф. Доровской. – Харьков: Вид. ХНЕУ, 2010. – 240 с.
2. Ядранський Д.М., Мішковець Л.В. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень. – Дніпропетровськ: Моноліт, 2007. – 196 с.
3. Потенціал національної промисловості: цілі та механізми ефективного розвитку / [Кіндзерський Ю.В., Якубовський М.М., Галиця І.О. та ін.]; за ред. канд. екон. наук Ю.В. Кіндзерського; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2009. – 928 с.
4. Блонська В. І., Лега О. М. Засоби підвищення ефективності використання трудового потенціалу / В. І. Блонська, О. М. Лега //Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. – Львів: РВВ НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.18. – 400 с.
5. Шаульська Л.В. Стратегічне управління розвитком і ефективним використанням трудового потенціалу підприємства /Л.В. Шаульська [Електронний ресурс] Режим доступу: http://dspace.nbuv.gov.ua/dspace/bitstream/handle/123456789/4408/st_26_28.pdf?sequence=1

РЕЗЮМЕ

В статті розглянуто складові трудового потенціалу промислового підприємства, визначені найгостріші проблеми розвитку які спричиняють руйнування трудового потенціалу.

Ключові слова: трудовий потенціал, промислове підприємство, кваліфікаційний потенціал, психофізіологічний потенціал, особистий потенціал, комунікативний потенціал, творчий потенціал, мотивація.

РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрены составляющие трудового потенциала промышленного предприятия, определены острые проблемы развития которые вызывают разрушение трудового потенциала.

Ключевые слова: трудовой потенциал, промышленное предприятие, квалификационный потенциал, психофизиологический потенциал, личный потенциал, коммуникативный потенциал, творческий потенциал, мотивация.

SUMMARY

The article deals with the components of the labor potential of industrial enterprises, defined severe problems that cause the destruction of the labor potential.

Keywords: labor potential, industrial plant, qualifying potential psychophysiological potential personal potential communicative potential, creativity, motivation.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВИНОДЕЛЬЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ АРК

Рудницкий А.О., к.э.н., ст. преподаватель кафедры „Международная экономика” экономического факультета, Таврического национального университета им. В. И. Вернадского

Конкурентоспособность государств в значительной степени зависит от конкурентоспособности национальных производителей. Вследствие чего исключительно важным является решение проблемы продвижения товаров винодельческой отрасли АРК на внутренний и внешние рынки, для управления внешнеэкономической специализацией предприятий в современных условиях. Однако до сих пор не выработано четкой реалистичной и эффективной программы преобразований, нацеленной на управление созданием и продвижением отечественных товаров на внешние рынки. Решение теоретико-методологических и методических вопросов, связанных с развитием торговых