

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ
УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ
НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ,
СПІВРОБІТНИКІВ, АСПІРАНТІВ І СТУДЕНТІВ
ФАКУЛЬТЕТУ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ,
ПРИСВЯЧЕНОЇ ДНЮ НАУКИ В УКРАЇНІ

(Суми, 18-22 квітня 2011 року)

ЧАСТИНА 1

Суми
Сумський державний університет
2011

УДК [330.34+330.336] (063)

Збірник вміщує тези доповідей науково-технічної конференції за результатами науково-дослідних робіт викладачів, співробітників, аспірантів та студентів Сумського державного університету.

Конференція зареєстрована в УкрІНТЕІ, посвідчення № 659 від 1 грудня 2010 року.

Суспільні науки. Економіка. Екологія.

© Сумський державний університет, 2011

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

проф. Балацький О. Ф. , студ. Колесник І. В.

Управління - це вплив на колектив, який спрямований на досягнення мети, і необхідні для цього взаємопов'язані заходи; організація, важелі та регулювання цього процесу за допомогою зворотного зв'язку; керівництво людьми, розробка, прийняття та реалізація рішень; найкращий розподіл ресурсів та цілеспрямована переробка інформації тощо. Все це в сукупності, в нерозривному зв'язку та взаємодії складає управління. Управлінська діяльність передбачає виконання певних функцій. Кожна функція спрямована на вирішення специфічних і складних проблем, які постають перед організацією у її діяльності.

Управлінський процес - це комплекс взаємопов'язаних операцій, що виконуються в певній послідовності і спрямовані на розв'язання конкретних проблем та досягнення поставлених цілей. Удосконалення системи управління підприємством має відбуватися за такими основними напрямками: 1) удосконалення організаційної структури управління підприємством; 2) оптимізація організації менеджменту і бізнес-процесів через поліпшення системи планування, обліку і контролю за основними показниками діяльності підприємства; 3) удосконалення управління виробничими ресурсами і запасами; 4) підвищення ефективності управління інноваційними процесами на підприємстві, поліпшення якості вироблюваної продукції.

Важливе значення в управлінні має правовий вплив на об'єкт управління. При цьому в управління вноситься необхідна міра нормативного регулювання, формальної визначеності і упорядкування, закріплюється обсяг повноважень і відповідальності ланок управління, а також чіткий порядок їх взаємовідносин. Успішність функціонування всіх рівнів і ланок управління залежить від додержання законності та державної дисципліни. Кадри є центральним фактором у будь-якій моделі управління. На підприємстві відзначається висока продуктивність праці, яка забезпечується сумлінним відношенням працівників до роботи. В той же час існує недостатня мотивація персоналу, відсутній кар'єрний ріст, а також навчання по підвищенню кваліфікації працівників. Головним недоліком є низька організаційна культура персоналу, незацікавленість у роботі, відсутність ентузіазму та ініціативи у пошуках шляхів підвищення прибутковості, творчого підходу до вирішення поставлених завдань, присутня нездорова конкуренція між деякими працівниками, інформація викривлюється, відсутній синергетичний ефект.

Будь-який процес управління - це передовсім інформаційний процес, який передбачає перетворення повідомлень, що надійшли, і формування таких керівних дій, за яких досягаються поставлені цілі управління. При цьому прийняття управлінського рішення можливе тільки за наявності достовірних, актуальних і зрозумілих повідомлень та подальшого опрацювання тих із них, які необхідні для вирішення саме цього, економічного завдання. Для управління потрібні різні повідомлення, які відображають господарські процеси та явища, що відбуваються на фірмі й поза нею. Інформація як сукупність даних і знань характеризує рівень організаційного розвитку системи і є її стрижневим елементом. Добре знання сучасного стану ринків, а також наявність вірогідних прогнозів їх розвитку в найближчій чи віддаленій перспективі важливі для прийняття ефективних заходів на всіх рівнях.

Навчитися управляти людьми можна, але навчити управляти людьми неможливо, тому що реальний процес управління — це не предмет, а самодисципліна, тобто його необхідно навчитися самому. Ефективність є найважливішим елементом саморозвитку людини, розвитку підприємства та запорука життєдіяльності сучасного суспільства.

Керівнику, як і будь-якій людині, можуть бути властиві недоліки. Для того щоб позбутися недоліків, керівник має постійно сам себе контролювати. В ідеалі керівник має поєднувати в собі здібності висококваліфікованого спеціаліста й беззаперечного лідера

Отже, стратегія удосконалення системи управління зосереджується на:

- цілях розвитку і порядку удосконалення комплексної системи управління підприємством і його складовими частинами для забезпечення ефективних рішень і взаємного погодження інформаційних потоків і процесів прийняття рішень, а також організаційних, кадрових і технічних рішень;
- впровадження сучасних засобів і методів керування в межах вибраної комплексної концепції системи керування (інтегроване керування автоматизованим процесом виробництва); удосконалення організаційних структур керування підприємством головним чином шляхом використання сучасних гнучких форм (адаптивні, програмно-цільові та інші структури); покращення інформаційної системи для керування підприємством з метою покращення якості інформаційного масиву і розширення можливостей його швидкого використання; використання засобів автоматизації і обчислювальної техніки для вдосконалення техніко-економічного рівня і якості виробництва (роботизація, гнучкі виробничі ділянки).

МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ВИРОБНИЧОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ВЕЛИКОГО ПІДПРИЄМСТВА

студ. Калошина С.В.

Мотивація визначається як рушійна сила людської поведінки, в основі якої знаходиться взаємозв'язок потреб, мотивів і цілей людини. Метою мотивації є формування комплексу умов, що спонукають людину до здійснення дій, направлених на досягнення мети з максимальним ефектом.

Актуальність дослідження проблеми мотивації полягає в тому, що у сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Сьогодні в Україні з різних засобів мотивації праці застосовують тільки її окремі елементи. Ця обставина підкреслює необхідність створення цілісної системи мотивації праці персоналу, орієнтованої на розвиток та оптимальне використання трудового потенціалу працівників та високу результативність діяльності підприємства в цілому. Тому вирішення цього завдання є науковою проблемою, розв'язання якої потребує удосконалення науково-теоретичного й методичного забезпечення.

Об'єкт дослідження - процес мотивування праці на великих підприємствах.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні положення, методичне забезпечення і прикладні розробки щодо формування організаційно-економічного механізму мотивації праці та його впровадження у систему виробничого менеджменту підприємства.

В процесі аналізу було визначено основні недоліки, властиві системам оцінки результатів і мотивації, що традиційно застосовуються вітчизняними підприємствами: відсутність взаємозв'язку з кінцевими результатами діяльності підприємства; складність порівняння показників оцінки результатів праці між собою; відсутність єдиної методики оцінки різних категорій персоналу. Це зумовило необхідність побудови механізму оцінки результатів діяльності працівників і відповідно системи винагороди.

Пропонується здійснювати розробку і виконання напружених планів підприємства, які повинні сприяти підвищенню ефективності виробництва, поліпшенню використання виробничих потужностей, підвищенню змінності роботи, де це доцільно, знизити простой. При цьому вважається, що чим вище міра виконання плану, чим вище темп зростання, тим напруженіше працює підприємство.

Пропонується відповідно до визначених коефіцієнтів напруженості планів розробити і запровадити систему оцінки показників досягнення яких буде основою для матеріального і морального стимулювання в залежності від рівня використання виробничих потужностей, якості продукції і виконання планових завдань.

В цілях створення економічних умов, які забезпечують розробку і виконання підприємствами напружених планів на основі високої віддачі основних фондів, необхідно розмір фондів заохочення і рівень премій інженерно-технічних працівників і службовців поставити в залежність від ступеня використання підприємствами нормативних виробничих потужностей, ввести диференційовані шкали по галузях, які визначають прогресивну залежність розмірів заохочення від ступеня використання нормативних потужностей, розглядати рівень використання нормативної виробничої потужності підприємств як основний критерій напруженості виробничої діяльності. Це дасть можливість зв'язати виробничу діяльність підприємства, його трудовий потенціал і систему винагороди за виконану роботу.

Система напруженого планування передбачає по кожному цеху, ділянці, зміні:

- Планування змінності роботи обладнання;
- Розрахунок величини нормативної потужності на місяць, квартал, рік (на основі нормативного коефіцієнта змінності роботи обладнання)
- Визначення рівня використання нормативної потужності (коефіцієнта напруженості виробничої діяльності)
- Аналіз і виявлення резервів подальшого росту рівня використання виробничої потужності)
- Стимулювання росту рівня використання потужності шляхом диференціації розміра премії ІТР і службовців цехів, ділянок, змін в залежності від досягнутої величини вказаного рівня

Якщо раніше розмір премії ІТР і службовців залежав від рівня виконання і перевиконання плану, то зараз виконання плану тільки дає право на отримання премії, а її розмір визначається досягнутим рівнем використання потужностей.

Перевагами цієї системи є: диференціація оцінки трудового внеску працівників на основі використання найбільш значущих оцінних факторів за кожною кваліфікаційною категорією, що дозволяє досягти досить об'єктивної оцінки результатів праці; простота і доступність нарахування премій – чіткі кількісні параметри дають можливість контролювати рівень нарахування премій і працівнику підприємства, і його керівнику; створення зацікавленості працівника в підвищенні індивідуальних результатів праці та стимулювання досягнення високих колективних результатів роботи; здатність настроюватися на нові завдання й умови роботи.

Таким чином, випрацювавши ефективний механізм стимулювання праці персоналу, підприємство одночасно із вирішенням багатьох соціальних питань персоналу, вирішує одну з основних стратегічних задач - ефективність та продуктивність праці персоналу, що, у свою чергу, неодмінно виступає позитивним фактором фінансового розвитку підприємства.

Науковий керівник: д.е.н., професор Балацький О.Ф.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ

к.е.н, доц. Лук'янихін В.О., студ. Сметаненко Ю.Ю.

Ефективне функціонування будь-якої організації, що спеціалізується на наданні послуг, насамперед, визначається ступенем розвитку її персоналу. Підприємства готельної сфери – не виняток. Для підприємств сфери «гостинності» розвиток персоналу є особливо актуальним, оскільки рівень обслуговування гостей, що формує власний імідж компанії, залежить безпосередньо від персоналу. Найважливішим показником роботи будь-якого готелю є рівень обслуговування гостей, а він, в свою чергу, залежить від якості роботи персоналу. Таким чином розвиток персоналу є невід'ємною складовою забезпечення необхідного рівня конкурентоспроможності готелю.

Розвиток персоналу — це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу.

Традиційно сформувалося дві стратегії розвитку персоналу. Перша стратегія – так зване ситуативне навчання, коли відповідні заходи проводяться для конкретних проблем. При цьому є два варіанти: запросити тренера - фрілансера або провести корпоративний тренінг конкретно для співробітників даної компанії. При чому, в другому випадку програма тренінгу будується спеціально для конкретного підприємства з урахуванням специфіки діяльності, корпоративної культури, цілей та завдань.

Друга стратегія називається системною і полягає у створенні у межах відділу персоналу підрозділу, завдання якого полягає у створенні повноцінної системи навчання співробітників за чітко визначеним списком компетенцій. Системне навчання також може проводитися за двома схемами: організація заходів власними силами та співпраця з консалтинговими агентствами.

Для підприємств сфери готельного бізнесу оптимальним буде поєднання цих двох стратегій, тобто створення спеціального підрозділу і проведення системних заходів з розвитку персоналу з одного боку, та участь співробітників у різних ситуативних тренінгах.

При використанні будь-якої із зазначених стратегій можна використовувати різні навчальні програми.

Якщо у якості класифікаційної ознаки брати наявність професійного контакту з клієнтами, то персонал готелю, а відповідно й програми для нього можна розділити на дві великі групи:

1. Навчання персоналу, що не контактує з клієнтами готелю. До цієї групи належить в першу чергу вище керівництво готелю, працівники бухгалтерії, відділу кадрів, а також охоронці, прибиральники, кухарі та інші.

2. Програми для персоналу, що контактує з клієнтами. Це перш за все, адміністратор готелю, працівники фронт-офісу, порт'є, покоївки, офіціанти, працівники служб готелю, що надають гостям додаткові послуги.

Для першої групи головний акцент у навчанні слід робити акцент саме на професійних навичках. Для даної категорії персоналу більш ефективним буде використання системної стратегії.

Для другої категорії співробітників крім підвищення професійних навичок дуже важливо вміння спілкуватися з клієнтами, особливо у нестандартних ситуаціях. В цьому випадку ефективним буде застосування ситуативної стратегії навчання, в тому числі проведення рольових ігор, які можуть змоделювати різні незвичні ситуації, чи просто перевірити поведінку людей в тому чи іншому випадку.

Не слід також забувати, що навіть найкраща програма не буде ефективною у тому випадку, коли "учень" не проявляє бажання навчатися. Саме тому важливим моментом розвитку персоналу є його мотивація. Система стимулів для кожної категорії працюючих пов'язується з участю у прибутках, просуванню по службі, надання різних соціальних пільг тощо. По суті, система винагород є еквівалентом до статусу та офіційного визнання конкретних працівників. Слід пам'ятати, що ефективність мотивації залежить від можливостей реалізації індивідуального підходу до формування системи винагород різних категорій працюючих та в межах окремих категорій персоналу.

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ОСНОВНИЙ ФАКТОР УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ

доц., к.е.н., Лук'янихін В.О., студент Найденко М.С.

В умовах стрімкої трансформації як вітчизняної, так і світової економіки постає проблема ефективного управління організаційними змінами. Однак найчастіше запровадження та реалізація змін зустрічає опір персоналу, який визначається такими факторами: особиста зацікавленість, невизначеність, недостатнє розуміння перетворень, відсутність довіри, різне розуміння сутності реформ, психологічна невідповідність до змін.

Одним з основних факторів управління організаційними змінами є інтелектуальний потенціал персоналу, який виступає основним важелем при запровадженні та реалізації змін на підприємстві. Персонал підприємства володіє діловою інформацією та професійними здібностями, нагромадженим досвідом, який необхідний при аналізі стану підприємства та розробки Плану запровадження організаційних змін агентами й менеджерами змін для визначення основних напрямків організаційних перетворень. Персонал підприємства бере активну участь у процесі розробки та реалізації Плану запровадження організаційних змін, генеруючи нові ідеї та пропозиції щодо необхідних організаційних перетворень стосовно кожного структурного підрозділу, а також відповідає за реалізацію запланованих змін, вирішує проблеми, що постають у процесі формування та впровадження організаційних змін за допомогою творчого підходу й активізації інтелектуального потенціалу.

Для використання інтелектуального потенціалу підприємства персоналу в процесі запровадження, реалізації й управління організаційними змінами необхідна оцінка інтелектуального потенціалу кожного працівника.

Основним засобом формування інтелектуального потенціалу є створення умов для вільної та творчої атмосфери на підприємстві, що сприяє розвитку інтелектуального потенціалу персоналу, генеруванню нових ідей та пропозицій щодо вирішення проблем, які виникають при введенні організаційних змін на підприємстві.

Необхідною умовою успішного впровадження організаційних змін на підприємстві є активізація його інтелектуального потенціалу. Можна виділити такі перспективні методи: створення сприятливого організаційно-психологічного клімату на підприємстві, організація процесу генерування пропозицій та нових ідей стосовно запровадження, реалізації й управління організаційними змінами (опрацювання механізмів оцінки цих пропозицій та ідей), пошук механізмів моральної та матеріальної винагороди працівників.

ОБГРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ВТРАТ ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЇ

доц., к.е.н., Лук'янихін В.О., аспірант Лі Мін

Сучасні концепції українських науковців у галузі регіонального розвитку та теорії територіального управління визначають, як основні, програмно-цільові та сценарні підходи до розробки програм регіонального соціально-економічного розвитку.

В той же час у працях ряду закордонних авторів регіональний розвиток розглядається як процес структурної трансформації економіки, як філогенезу людського та природно-ресурсного потенціалу регіону. При цьому актуальним стає необхідність зміни механізму природокористування, принципів природної ренти. Саме ці наукові концепції відповідають об'єктивним умовам транзитивних економічних процесів, фазових суспільно-політичних та економічних переходів, в соціально-екологічних умовах яких перебуває Україна. Тому головним напрямком досліджень сучасної регіоналістики є розробка науково-методичних принципів управління у відповідності до збалансованої траєкторії економічного розвитку при дотриманні відповідних пропорцій між компонентами територіальної соціо – еколого - економічної системи.

Метою даного дослідження є розробка науково-методичних підходів до оцінки динаміки розвитку економічного потенціалу території з врахуванням всього комплексу компонентів соціально-економічної системи регіону, зокрема, екологічних чинників.

Головними завданнями дослідження повинні стати такі:

- дослідження теоретико-методичних підходів до якісного та кількісного визначення економічного потенціалу складних соціо – еколого - економічних територіальних утворень;
- аналіз сутності, принципів та методів управління соціально-економічним розвитком регіону;
- дослідження сутності та генезу теорій управління регіональним розвитком;
- аналіз ефективності існуючих методів управління соціально-економічним розвитком;
- формування критеріально – оціночної бази екозбитків (екологічних втрат) економічного потенціалу території.

ФОРМУВАННЯ ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

студ. Прокопенко Д.М.

У процесі реалізації завдань організації найчастіше виникають ситуації, коли інтереси працівників або посадових осіб не збігаються. Це може призводити до конфліктів, що є насамперед наслідком невідповідності структури організації та поділу праці, а також і роз'єднаності людей з різноманітними ціннісними уявленнями. Практично всім соціальним системам властиві конфлікти. Вони характеризуються розбіжністю інтересів і ліній поведінки як окремих особистостей, так і груп осіб.

Спільна діяльність людей супроводжується зіткненням різних поглядів на події, що відбуваються в організаціях та за її межами. Ці зіткнення можуть бути скороминучими і не мати негативного впливу на стосунки між людьми, а можуть поглиблюватися і ускладнювати співробітництво.

Конфлікт – відсутність згоди між двома або більше сторонами (особами або групами); зіткнення протилежних поглядів, позицій, інтересів.

Сфери прояву конфліктів украй різноманітні: політика, економіка, соціальні відносини, погляди й переконання людей. Виділяють політичні, соціальні, економічні, організаційні конфлікти.

Основними рушійними силами будь-якого конфлікту є люди, тобто учасники конфліктної взаємодії, інтереси яких порушено безпосередньо, визначаються як суб'єкти конфлікту. Ними можуть виступати окремі особи, групи, підрозділи, організації.

Основними причинами конфліктів, які можуть виникнути в організації є:

- розподіл ресурсів (вони завжди обмежені, а претендує на їх використання кілька сторін) – це тістомішалки, кондиціонери, комп'ютери та інше;

- різниця у цілях (спеціалізація, конкретизація та дроблення на підрозділи передбачає їх різну стратегічну спрямованість);

- взаємозалежність у досягненні результату (працівники реалізуючи власні завдання, інколи нехтують загальними цілями);

- різниця в уяві та цінностях (інколи з боку керівника є відсутність об'єктивної оцінки ситуації);

- незадовільні комунікації (не завжди керівники структурних підрозділів передають повну та достовірну інформацію);
- різниця у досвіді та манері поведінки;
- різна зміна подій чи умов.

Існуючі способи вирішення конфліктних ситуацій розподіляються на дві категорії: структурні та міжособові. До арсеналу структурних методів належать:

- роз'яснення вимог до змісту роботи;
- принцип використання ієрархії;
- підпорядкування цілей підрозділів загальноорганізаційним цілям;
- вплив на поведінку через систему винагород.

Міжособові способи вирішення конфліктів зводяться до п'яти варіантів типу поведінки, що їх має обрати конкретна людина при появі перших симптомів конфліктної ситуації, а саме: ухилення, заладжування, примус компроміс, вирішення конфлікту.

Також до методів вирішення конфліктів відносять переговори, які являють собою набір тактичних прийомів, спрямованих на пошук взаємоприйнятних рішень для конфлікуючих сторін

Розв'язання конфлікту сприяє стабілізації соціальної системи, тому що при цьому ліквідуються джерела незадоволення. Сторони конфлікту, навчені «гірким досвідом», у майбутньому будуть більше налаштованими на співробітництво, ніж до конфлікту. Крім цього, розв'язання конфлікту може запобігти виникненню більш серйозних конфліктів, що могли б виникнути, якби не було цього.

Прийняття оптимальних управлінських рішень – ось найважливіша умова попередження конфліктів усіх рівнів: від внутрішньо особистісних до міжнародних.

Загалом, конфлікт може впливати на побудову загальної платформи, розробку і прийняття рішень, зміцнення морально-етичного аспекту взаємовідносин. Без певного розуміння того, що можуть існувати різні точки зору на одну проблему, будь-які загальні розмови є безглузді, а стосунки - поверхневі. Життя без конфліктів сумне й непродуктивне...

Науковий керівник: д.е.н., проф. Балацький О.Ф.

ОПТИМІЗАЦІЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

доц., к.е.н., Лук'янихін В.О., студент Лобуцько О.Д.

Фінансово-економічна криза, що не оминула Україну, вносить свої корективи у всі сфери бізнесу. В сьогоденній ситуації фінансові труднощі змушують багатьох роботодавців скорочувати персонал, але перш, ніж зважитися на такий крок, необхідно визначити, що для організації «дешевше»: звільнити чи зберегти. Витрати на персонал становлять значну частину витрат більшості організацій. І щонайперше завдання кожного підприємства в кризовій ситуації зменшити ці витрати. Тому питання оптимізації чисельності персоналу з метою збереження ліквідності організації досить актуальне сьогодні.

Сучасний кризовий стан характеризується вкрай низькою ефективністю використання праці. З огляду на це виникає нагальна потреба в підвищенні продуктивності праці на рівні кожного підприємства. Одним із найефективніших напрямків підвищення продуктивності праці в умовах кризи є оптимізація чисельності персоналу.

Звільнення – явище, яке в кризу набуло масового характеру. Доведено ефективністю бізнесу те, що це рішення не є правильним. Експерти та аналітики рекомендують заощаджувати не на людях, а на витратах. Наприклад, американські та західноєвропейські промислові підприємства скорочують тисячі робітників, виплачуючи їм рекордні компенсації. Так, фінська «Rautaruuki», найкрупніший в Скандинавії виробник сталі, оголосила про скорочення 6,7% робочих місць, при цьому виділивши на виплату компенсацій 10 млн. євро.

Намагаючись сьогодні швидко вийти зі складної ситуації шляхом звільнень, компанія позбавляє себе шансу розвиватися у майбутньому, адже без старих співробітників буде складно подолати кризу. Компанії, які вибрали легкий шлях, програють, а скорочення персоналу – це крайній захід, коли інших варіантів просто не існує. Поточна економічна криза – це лише один з етапів економічного циклу, і, незважаючи на негативні макроекономічні показники, все закінчиться новим економічним зростанням. У сучасній економіці основним ресурсом організації є люди, і саме управління персоналом визначає конкурентоспроможність бізнесу. Тому збереження кращих працівників є запорукою подальшого розвитку підприємства.

Про неефективність скорочення робітників свідчать результати досліджень на роменському ТОВ «Таланпром». У 2008-2009 рр. у розпалі кризи негативний вплив на підприємство спричинило масове скорочення персоналу (449чол. і 352 чол. відповідно), у ході якого ТОВ «Таланпром» втратило велику кількість кваліфікованих працівників, внаслідок чого було завдано великих збитків, порушені плани щодо виробництва запланованого обсягу робіт. Проведені розрахунки показують, що для повного і якісного виконання виробничої програми, запланованої на 2010 рік, не вистачало 166 робітників. На кінець 2010 р. керівництво звільнило 105 чол. При плануванні оптимальної чисельності персоналу на 2011 рік було розраховано, що для виконання запланованої виробничої програми необхідно 1286 робітників (на кінець 2010 р. в організації працює 1049 чол.). Тобто підприємство потребує 237 працівників на 2011 р. Отже, у ході дослідження на ТОВ «Таланпром» були виявлені прорахунки у кадровій політиці, яка була направлена не на збереження кадрового потенціалу та встановлення правильної мотивації в період кризи, а на мінімізацію витрат на персонал шляхом масового скорочення.

Щоб уникнути тотальних звільнень та підвищити продуктивність праці, і як наслідок, ефективність роботи підприємства, дієвим інструментом в кризових умовах виступають такі заходи щодо оптимізації чисельності персоналу: використання нестандартних режимів робочого часу, надання персоналу короткострокової відпустки, метод переведення окремих підрозділів і бригад на внутрішній госпрозрахунок, організаційні переміщення працівників (ротация кадрів), лізинг персоналу, сучасний рекрутмент тощо.

Наприклад, Hewlett Packard (HP) – мультинаціональна компанія, що працює в сфері високих технологій, коли в 1970 р. для HP настали тяжкі часи, її керівники не зважилися на такий крок, як звільнення. Вся компанія була переведена на 4-денний робочий тиждень. Проведена політика увінчалася успіхом.

Важливо пам'ятати, що система управління персоналом в умовах кризи перш за все повинна бути направлена на збереження чи підвищення ефективності діяльності персоналу. Щоб утриматися на ринку, а тим більше продовжити розвиток у кризовій ситуації, організації потрібно мобілізувати всі ресурси, насамперед – людські.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ АДМІНІСТРУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

доц., к.е.н., Лук'янихін В.О., студ. Аліреза Арджомандіфард

Метою соціальної політики є створення умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття творчого соціального потенціалу людини, її особистості, досягнення в суспільстві соціальної злагоди, стабільності. За сучасних умов мета соціальної політики полягає у вирішенні суперечностей соціального розвитку, які гальмують формування соціально орієнтованої економіки становлення середнього класу, утвердження механізмів соціального життєзабезпечення людини як головного суб'єкту соціального розвитку.

Завданням соціальної політики у цьому зв'язку є досягнення відповідальності діяльності суб'єктів соціальної політики по забезпеченню соціального буття об'єктивним вимогам суспільного сучасного життя.

Суб'єкти соціальної політики мають складну структуру. До них належать: людина, держава, суспільство, соціальні спільності, громадські організації, політичні партії, асоціації громадян, колективи, різноманітні фонди, підприємці, роботодавці та інші суб'єкти, що здійснюють свою діяльність у різноманітних формах у тому числі на самодіяльних засадах.

У складній структурі суб'єктів соціального розвитку і здійснення соціальної політики основним суб'єктом є особистість, індивідуальність. Оптимізація процесів соціального розвитку, здійснення ефективної соціальної політики сприяє формуванню умов для утворення самостійності людини, свободи вибору нею форм самореалізації у сферах як соціального, так і суспільного буття взагалі. Це органічно пов'язане зі створенням у суспільстві умов для забезпечення свободи соціального вибору представниками різних соціальних верств і груп населення для реалізації творчих можливостей, зміцнення самооцінки особистості, індивідуальності, що є основою динаміки саморозвитку, саморегуляції життєвих цінностей.

Держава, як суб'єкт соціальної політики, за своїм потенціалом переважає можливості інших суб'єктів цього процесу.

Істотним у діяльності держави як суб'єкта соціальної політики є створення нею для кожної людини умов і надання прав для

багатогранних, різноманітних способів соціальної людської життєдіяльності. Важливо, щоб таке державне регулювання даним процесом будувалося на чітких загальних принципах за допомогою індивідуальних засобів, демократичних засад, ненасильницькими методами, з урахуванням наукового обґрунтування тих чи інших питань і ставило за мету розв'язання специфічних соціальних проблем тієї чи іншої соціальної групи в поєднанні з інтересами всього народу.

Тоталітарна держава завжди нав'язувала людині, індивідуальності правила поведінки в суспільстві, зокрема в сфері соціального буття, які обмежують вільний вибір способів самореалізації свого потенціалу, пошук різних форм життєздійснення.

Важливим принципом розвитку демократичних процесів в суспільстві, у сфері соціального буття є самодисципліна, відповідальність людини. У цьому зв'язку, суттєвим завданням держави як суб'єкта соціальної політики є створення в суспільстві умов для соціальної безпеки, для реалізації нею своїх соціальних прав, а також усвідомлення нею своєї відповідальності за рівень власного добробуту.

Реформаторські зрушення в кожному суспільстві спонукають до формування і здійснення активної соціальної політики. По-перше, її треба зорієнтувати на збереження і відтворення трудового потенціалу нашої країни, на утвердження значно дійових стимулів до сумлінної творчої праці, формування в нашому суспільстві "середнього класу". По-друге, активна соціальна політика сприятиме реформуванню вітчизняного ринку праці, збалансуванню попиту і пропозиції робочої сили, запобігатиме масовому безробіттю. І, по-третє, активна соціальна політика гарантує відносини між населенням і органами державної влади в розрізі більш результативної турботи про пенсіонерів, інвалідів, малозабезпечених людей. Сформувати та здійснити міцні засади такої соціальної політики нелегко. Але ж починати і діяти треба. Для цього насамперед треба, щоб реформування трудових відносин, і вдосконалення системи оплати праці та доходів населення, і поліпшення соціального забезпечення людей мали надійну правову базу. Певну роль має і децентралізація соціальної політики з метою отримання регіонами, містами більш економічних повноважень і фінансових ресурсів.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

Із становленням ринкової економіки в Україні змінюється як уявлення громадян і держави про роль людини у виробничому процесі й суспільному розвитку, так і ставлення самої людини до праці з огляду на ступінь задоволення власних мотивів трудової діяльності.

Це зумовлено багатьма чинниками, головними з яких є широке впровадження сучасних методів господарювання, з одного боку, і втрата ціннісних та ідеологічних орієнтирів, — з іншого.

В процесі формування мотиваційної системи на підприємстві обов'язковим етапом є визначення її основних складових : мотивів та стимулів, які є рухомими силами при визначенні трудової поведінки та активності працівника.

Мотивація є процесом свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників.

Формування винагород за працю є однією зі складових процесу управління персоналом. Йому належить особлива роль в оперативному і стратегічному управлінні персоналом. В оперативному управлінні винагородження є важливим знаряддям успішного пошуку, стабілізації і мотивування працівників; у стратегічному управлінні — використовується як засіб об'єднання людських ресурсів навколо стратегії організації, формування її культури, розвитку людського капіталу.

Винагородження працівників має свою динаміку і змінюється під впливом багатьох чинників зовнішнього і внутрішнього середовища організації. Зовнішніми чинниками загальної дії є регулюючий вплив держави, рівень господарського розвитку, рівень доходів населення, ситуація на ринку, податкова система, діяльність професійних спілок і організацій працедавців, система соціальних цінностей. На організацію впливають такі чинники зовнішнього середовища, як галузь діяльності, форма власності, фінансова ситуація, технологія виробництва, культура організації, професійна спілка, до якої належать її працівники. Рівень і структура винагород одночасно залежать від якостей персоналу. Отже, винагородження працівників є суттєвим інструментом формування культури організації, від нього залежить гармонійність відносин у колективі, однак часто воно буває причиною суперечок і конфліктів у ньому.

Стимулювання праці — це, насамперед, зовнішнє спонукання, елемент трудової ситуації, що впливає на поведінку людини у сфері праці, матеріальна оболонка мотивації персоналу. Одночасно воно несе в собі і

нематеріальне навантаження, що надає співробітнику можливості реалізувати себе як особистість і як працівника одночасно.

Стимули можуть бути матеріальними і нематеріальними. До першої групи відносяться грошові (заробітна плата, премії та ін.) і не грошові (путівки, безкоштовне лікування, транспортні витрати та ін.) стимули. До другої групи можна віднести соціальні (престижність праці, можливість професійного і службового зростання), моральні (повага з боку оточуючих, нагороди) і творчі (можливість самовдосконалення і самореалізація) стимули.

Поєднання моральних і матеріальних стимулів є сильним за своїм впливом. Усе залежить від місця, часу і суб'єкта впливу цих факторів. Тому необхідно розумно поєднувати ці види стимулів з урахуванням їх цілеспрямованої дії на кожного працівника.

Для того щоб підвищити й утримувати мотивацію працівників на необхідному рівні, необхідно сформувати цілісну систему стимулів. Система мотивування має бути побудована так, щоб співробітник був упевнений у перспективі подальшого задоволення потреб. Помилково вважати, що тільки створення системи грошових винагород та санкцій вирішить проблему мотивування.

Виходячи з основних теорій мотивації персоналу та змісту їх концепцій, мотивація персоналу - це спонукання працівників до ефективної діяльності для досягнення індивідуальних або колективних цілей.

Ефективний менеджмент ґрунтується на поєднанні реальних цілей, життєвих цінностей і установок, очікувань і потреб працівника з цілями організації. Людина, яка поділяє цілі й усвідомлює цінності своєї організації, здатна визначати собі завдання, знаходити шляхи їх вирішення, здійснювати самоконтроль, тобто переходити від зовнішнього мотивування до самомотивування. Маючи чітку уяву про справедливую систему компенсації за свою працю й маючи можливість задоволення основних потреб, працівники одержують достатній імпульс до високопродуктивної праці.

Крім визнання люди прагнуть постійно відчувати реальну довіру керівництва. Якщо керівник тільки робить вигляд, що покладається на підлеглих, а сам їх постійно контролює, це позначається на настроях працівників.

Для ефективного управління мотивацією необхідно: чітко усвідомити модель основного процесу мотивації; знати фактори, які впливають на мотивацію; орієнтуватися в наборі потреб, що ініціюють рух до здійснення мети і умови, при яких потреби можуть бути задоволені. В загальному вигляді управління мотивацією здійснюється на основі економічних методів, цільового методу, методу розширення й збагачення робіт і методу співучасті.

Науковий керівник: проф. Жулавський А.Ю.

АНАЛІЗ КОНФЛІКТІВ В ЕКОНОМІЧНОМУ МЕХАНІЗМІ ПІДПРИЄМСТВ ВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ ТА ТОРГІВЛІ

студентка Бунковська З.С.

В період планової економіки питанням економічного механізму приділялося мало уваги. В основному широко вивчалися питання організації господарського розрахунку як методу соціалістичного господарювання. Але окремі учені займалися цією проблемою.

Павлова Л.Н. відзначає, що в цей період досліджувалася категорія економічного механізму, в складові якої включалися наступні елементи: планування і прогнозування, організація суспільного виробництва, економічне стимулювання, ціноутворення, фінансово-кредитний механізм. Козлова О.В. визначає категорію економічного механізму як цілісну систему у вигляді двох взаємодіючих підсистем – функціональною і забезпечуючою. Чіткішу схему функціонування економічного механізму пропонує Москаленко В.П.. Він бачить її у складі цільових, функціональних підсистем і підсистем забезпечення. Але якщо цільові підсистеми для того періоду тут визначені чіткіше то склад функціональних і забезпечуючих підсистем потребує перегляду і уточнення.

Треба відзначити, що вивчення поняття економічного механізму ринкових умовах показало, що в економічній літературі найчастіше вживається термін економічний механізм в заголовках розділів, до складу яких входять підрозділи по економічній стратегії, витратам виробництва, формуванню цін, інноваційною, природоохоронній діяльності і тому подібне. Але визначення суті і поняття економічного механізму автори не торкаються.

На основі вивчення різних підходів учених-економістів до визначенню поняття категорії економічний механізм, структуру побудови системи управління підприємством і економічного механізму, можна зробити наступні висновки:

економічний механізм підприємства – одна з основних складових його господарського механізму. Він представляє собою сукупність економічних методів, способів, форм, інструментів, важелів дії на економічні стосунки і процеси, що відбуваються на підприємстві.

Конфлікт – відсутність згоди між двома або більше сторонами (особами або групами); зіткнення протилежних поглядів, позицій, інтересів.

Конфліктам завжди передує конфліктна ситуація.

Конфліктна ситуація – це наявність причин, що створюють передумови конфлікту (однак це ще не означає, що конфлікт обов'язково станеться).

Оцінюючи конфліктні ситуації у виробництві та в торгівлі можна зробити висновок щодо пріоритетності конфліктів. У виробничій сфері велику увагу приділяють конфліктам, які зв'язані з процесом виробництва (наявність усіх видів ресурсів, взаємозв'язки з постачальниками, фінансове забезпечення). У торгівлі першу чергу приділяють конфліктам, які зв'язані з покупцями та постачанням товару. У сфері торгівлі ми в першу чергу акцентуємо свою увагу на рівень обслуговування, якість товару та попит на нього, ми привертаємо якнайбільшу аудиторію покупців, оскільки якщо не буде покупців то і не буде продаж, а значить підприємство (магазин) не отримає прибуток.

На виробничих підприємствах споживачами є оптові покупці, які закупають товар великими партіями. У них є налагоджена система збуту, і їхнє завдання безперервно у зазначені строки постачати товар покупцю. Для цього акцентується увага на сам процес виробництва.

Як приклад можна зробити порівняння ПМП «ТЕМП», підприємство, що займається виробництвом ламели та магазин «Фокстрот» - магазин побутової техніки. На підприємстві налагоджена система збуту і основна задача підприємства відповідними партіями без перебоїв постачати покупцям товар. Для цього керівництво підприємства велику увагу звертає на роботу постачальників сировини, стан обладнання та його роботу, фінансове забезпечення виробничого процесу, а значить і в першу чергу вирішує конфлікти, які зв'язані з вище перерахованими процесами.

У магазині «Фокстрот» головна увага приділяється покупцю. У торгівлі є правило «Покупець завжди правий», у магазинах роздрібно торгівлі великий акцент робиться на оцінці магазину зі сторони покупця, відсотку конвертації та якості обслуговування. Всі конфлікти, які виникають у процесі співпраці з покупцями вирішуються в першу чергу, інколи навіть в збиток магазину.

Як висновок можна сказати, що у торгівлі та на виробництві є одна мета – отримання прибутку, але шляхи досягнення цієї мети у них різні і пріоритети розставленні також по-різному. Конфліктні ситуації, які виникають у процесі діяльності суб'єкти вирішують з наданням різної ваги одним і тим же конфліктам і процес вирішення цих конфліктів є також різний.

Наук. кер. д.е.н. проф. Балацький О.Ф.

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ

доц. Древаль О.Ю. студ. Бунякіна Т.М.

Трудовий потенціал є невід'ємною частиною економічного потенціалу регіону, ефективність використання якого залежить від оптимального співвідношення трудових, виробничих, природних та інших видів економічних ресурсів, зосереджених на даній території.

Формування, розвиток і відтворення трудових ресурсів потенціалу відбувається під безпосереднім впливом наступних взаємопов'язаних чинників:

- демографічних (динаміка кількості працездатного населення, природний і механічний рух населення, статеві-вікова структура та ін.);
- соціально-економічних (ринок праці, безробіття, структурні зміни в економіці, система оплати праці, охорона здоров'я, умови відновлення працездатності, житлові умови, організація побуту, оздоровлення, відпочинку та ін.);
- освітньо-культурних (інтелектуальний рівень, освіта, кваліфікація, набутий досвід, загальний рівень культури, ментальність, ставлення до праці та ін.).



За даними головного управління статистики Сумської області економічно активне населення у 2010р. становило: у віці 15-70 років - 556,2 тис.осіб, або 62,7% до населення відповідної вікової групи; працездатного віку - 508,7 тис.осіб, або

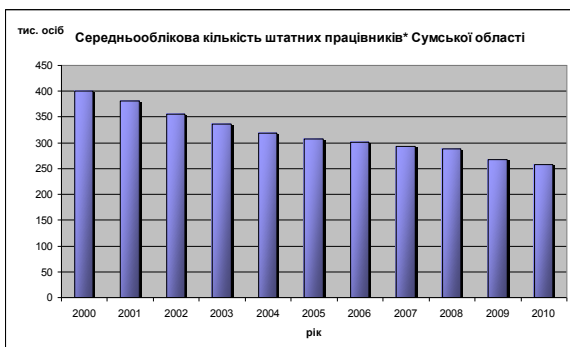
71,4%.

Тенденція збільшення безробітного населення, що спостерігалась в 2009 році порівняно з 2008 роком на 42,3% змінилася на позитивну. Кількість безробітного населення поступово стало скорочуватися до 59,2 тис. осіб, що на 3 тис. осіб менше. А кількість зареєстрованих осіб у державній службі зайнятості протягом 2010 року знизилась з 25,2 тис.осіб до 17,4 тис.осіб. Якщо порівняти регіони України за рівнем безробіття у 2009 - 2010 роках, то існує постійна тенденція: Сумська та Тернопільська області поділяють третє

місце (12,4% у 2009 році та 11,6% у 2010р. до економічно активного населення), Ровенська та Чернігівська області лідирують і займають перше та друге місця в цьому рейтингу.



з введенням в дію нового Податкового кодексу 2011 року не можливо точно спрогнозувати розвиток ринку праці.



З 2000 року спостерігається постійна тенденція щодо зменшення середньо-облікової кількості штатних працівників з 401,1 тис. осіб до 257, 8 тис. осіб у 2010 році. Ці дані не враховують працівників малих підприємств та громадян – підприємців і

Для того, щоб трудовий потенціал області постійно зростав, і не погіршувався у порівнянні з нинішнім становищем, на нашу думку, потрібно забезпечити професійну підготовку та наступне працевлаштування молоді, що отримала освіту, а також надавати

інформацію про професії, які користуються сталим попитом на ринку праці молоді шкільного віку. Існує певна тенденція (14-18% від загального обсягу безробітних) щодо не працевлаштування після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації. Але насамперед економічні чинники впливають на подальший розвиток трудового потенціалу Сумської області. Вивільнення працівників з підприємств з економічних причин у 2009 році становило 45,5%, у 2010 – 39,9% загальної кількості безробітних, а у зв'язку з закінченням контракту приблизно 10%. При цьому питома вага вивільнення працівників за цей же період за власним бажанням склала 27-29%, хоча у 2002 – 2008 рр. була на рівні 35-38%. Таким чином реальні доходи населення, система стимулювання праці, податкова система,

кредитно-фінансовий механізм та інші – основні економічні чинники, що впливають на розвиток та використання трудового потенціалу.

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ТОРГІВЛІ ПРАВОМ НА ВИКИДИ

проф. Теліженко О.М., студ. Сидоренко Н.В.

Зростання економіки характеризується збільшенням антропогенного і техногенного навантаження на довкілля та низькою часткою екологічно чистих сучасних технологій, що не сприяє переходу до екологічно збалансованого сталого розвитку. Тому особливу актуальність сьогодні набувають наукові дослідження, спрямовані на удосконалення існуючої системи управління процесами економічного регулювання захистом навколишнього середовища.

Сучасна політика держав в галузі охорони навколишнього середовища від забруднення будується на принципі "забруднювач платить". В цьому принципі відображена політика покладання на забруднювачів відповідальності за всі дії, що спричиняють шкоду навколишньому середовищу.

На засадах "бабл — принципу" базується і торгівля правом на викиди — ще один із засобів оптимізації фінансово-технічного забезпечення зниження сукупних забруднюючих речовин. За правилами даного роду торгівлі одне підприємство може придбати у іншого право на певну квоту викиду. Право продажу таких квот має фірма, яка зменшила сумарний викид конкретної забруднюючої речовини на своєму підприємстві нижче встановленого законом рівня. Саме право на зменшення викиду і є предметом купівлі-продажу між підприємствами, фірмами. Цей же принцип покладений в основу міжнародної двох- та багатосторонньої торгівлі емісійними сертифікатами. При цьому контрагентами виступають країни, об'єктом емісії забруднюючих речовин є територія, обмежена квадратом 50 на 50 км (так звана сітка ЕМЕР)

Базова теоретична модель торгівлі емісійними сертифікатами зображена на рис. 1.

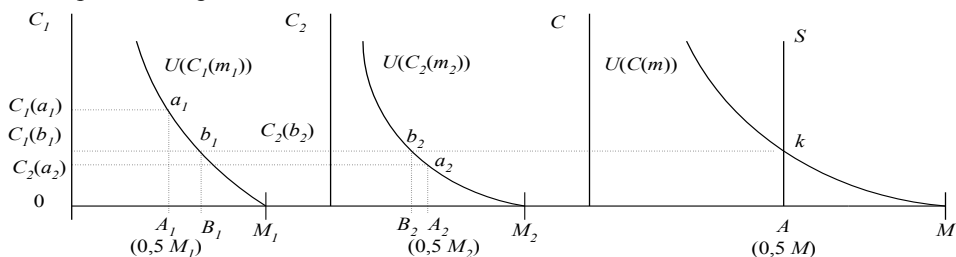


Рис 1. Базова теоретична модель торгівлі емісійними сертифікатами

Приведений нами аналіз показав, що в даній моделі випускається з уваги важлива економічна характеристика джерел викидів. Такою узагальнюючою характеристикою є рівень економічного розвитку в межах окремого квадрату сітки ЕМЕР та його вплив як на граничну ціну емісійних сертифікатів так і на вектор торгівлі.

Пояснимо нашу точку зору на основі результатів теоретичних досліджень умов рівноважного розподілу якості навколишнього середовища між окремими країнами. Ціна якості навколишнього середовища залежить від рівня доходу економічного суб'єкта. Якщо дане твердження визнати справедливим, то економічна суть мотиваційних чинників і можлива ціна емісійних сертифікатів істотно зміняться.

На рис. 2 функціонали $UD_1(m_1)$ і $UD_2(m_2)$ відображають залежності рівня доходу від якості навколишнього середовища. Різні функції зміни доходу можуть бути обумовлені відмінностями: у рівні загального економічного розвитку; у структурі і щільності реципієнтів, що сприймають забруднення; у відносній соціальній небезпеці забруднення території різного роду.

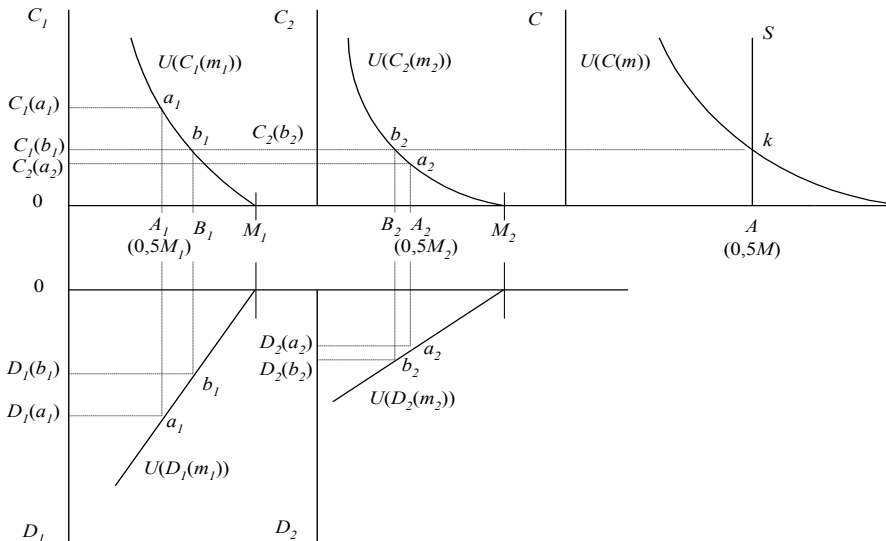


Рис..2. Теоретична модель торгівлі емісійними сертифікатами з урахуванням рівня доходів

Світова практика дає певні приклади ефективного вирішення фінансових, технічних проблем охорони довкілля від забруднення, які можуть бути з успіхом застосовані в Україні.

БЕНЧМАРКІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Лапенко А.О., студент Лобуцько О.Д.

Криза вимагає від організації максимальної ефективності бізнесу, відмінного знання бізнес-моделей діяльності конкурентів, уміння швидко помічати й використовувати зміни ринкового оточення. Одним з найбільш ефективних інструментів, що дозволяють вирішувати ці завдання, є бенчмаркінг. Правильне застосування цих технологій дозволяє компанії вивчити, адаптувати й ефективно використовувати для власного бізнесу кращі світові досягнення у виробничих і бізнес-технологіях. Підвищувати свою конкурентоспроможність в умовах соціально-економічної кризи сучасне підприємство може шляхом орієнтування на досягнутий рівень, або за допомогою постійного порівняння своїх результатів із результатами найкращих конкурентів, тобто за допомогою бенчмаркінгу.

Сутність і технологію бенчмаркінгу розглядали такі спеціалісти: Т.Г.Голубева, Є.А. Михайлова, Г.Л. Азоев, А.П. Челенков, І.А. Аренков, А.К. Казанцев, Є.П. Голубков, Р. Кемп, Б. Андерсен, С. Міллер, Ф. Котлер, Г. Ватсон.

Сьогодні існують різні визначення поняття «бенчмаркінг». Класичним є визначення Роберта Кемпа: «Бенчмаркінг – це пошук кращих методів, які ведуть до поліпшення діяльності». Більш розгорнуте визначення дає Грегорі Ватсон: «Бенчмаркінг – це процес систематичного й безперервного виміру: оцінка процесів підприємства і їхнє порівняння із процесами підприємств-лідерів у світі з метою одержання інформації, корисної для вдосконалення власної діяльності». Б'єрн Андерсен дає найбільш повне, на наш погляд, визначення: «Бенчмаркінг – це постійне вимірювання і порівняння окремого бізнес-процесу з еталонним процесом провідної організації для збору інформації, яке допоможе підприємству визначити мету свого удосконалювання й проведення заходів щодо поліпшення роботи».

Для більшості ж керівників «бенчмаркінг» – це незнайоме слово, а еталонне зіставлення сприймається не як метод управління, а як звичайний аналіз конкурентів або маркетингове дослідження. Однак

потенціал бенчмаркінгу великий, і найближчим часом еталонне зіставлення займе своє законне місце в арсеналі менеджерів.

Дані різних закордонних досліджень свідчать про залучення у процес еталонного зіставлення від 60 до 90% компаній. В Україні вже з'являються фірми, що використовують бенчмаркінг як елемент стратегії підвищення конкурентоспроможності, але поки таких компаній одиниці. Якщо взяти до уваги розвиток бенчмаркінгу в світі, то найбільш ефективно його використовують у Японії та США.

На практиці, як ми виявили, найбільш часто застосовуються такі види бенчмаркінгу: внутрішній, зовнішній, функціональний, загальний, конкурентний, стратегічний бенчмаркінг, а також бенчмаркінг показників та процесів.

Бенчмаркінг – процес, що приносить користь, але він вимагає правильного застосування. Головна перевага застосування методу бенчмаркінгу в антикризовому управлінні - це створення конкурентної переваги для підприємств за рахунок використання постулату «не копіюйте, а створюйте».

На нашу думку, головна причина настільки рідкого використання бенчмаркінгу є те, що більшість вітчизняних компаній проходять період становлення. Ми дійшли до висновку, що негативними бар'єрами використання бенчмаркінгу в Україні є: непрозорість середовища перебування підприємств; недоступність відкритої інформації для порівняння й обміну досвідом; нерозвиненість інфраструктури бенчмаркінгу в Україні; превентивна закритість компаній і власний комплекс "засекреченості"; існуючі системи фінансового обліку компанії й оподаткування не завжди дозволяють отримати реальні дані за тими або іншими показниками; відсутність програм бенчмаркінгу, які фінансуються державою.

Провівши дослідження, можемо привести різні визначення бенчмаркінгу до загального знаменника. Отже, бенчмаркінг – це метод систематичного зіставлення власної діяльності з роботою кращих компаній, з'ясування їхніх причин ефективного ведення бізнесу, організація відповідних дій для поліпшення власних показників та їх реалізація. Ми вважаємо, що грамотне використання досвіду успішних компаній дозволяє скоротити витрати, підвищити прибуток і оптимізувати вибір стратегії діяльності організації, що дуже важливо для підприємств, які працюють в умовах економічної кризи, оскільки бенчмаркінг – це економія часу і ресурсів.

ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ТА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

асист. Рибальченко С. М. студ. Харченко В.В.

Сьогодні ми є свідками глибокої кризи у всіх галузях економіки, у тому числі і в галузі будівництва. У нових умовах організації опинилися в тісному взаємозв'язку з зовнішнім середовищем, до якого потрібно адаптуватися. Будівельна галузь України перебуває у стадії, яку можна охарактеризувати як стратегічний застій. Хоча й деякі окремі суб'єкти господарювання мають налагоджену діяльність, проте загальний стан галузі досить критичний.

Аналіз практики господарювання підприємств будівельного комплексу виявив низку проблем, без вирішення яких неможливе подальше підвищення ефективності будівельного виробництва:

- складність регулювання договірних відносин та підвищення конкуренції між підрозділами компанії;
- значне підвищення цін на всі види ресурсів, викликане інфляційними процесами;
- скорочення термінів будівництва об'єктів.

Проблеми, що стоять перед будівельними підприємствами на сучасному етапі, підводять їх до диверсифікації їх діяльності, яка розглядається у декількох напрямках:

- розширення і зміна раніше сформованої спеціалізації будівельних підприємств (поряд зі стандартними будівельно-монтажними роботами будівельні підприємства виконують транспортні та ремонтні роботи для сторонніх організацій і населення, будівництво доріг тощо);
- підвищення мобільності будівельних організацій та організація роботи поза зоною постійного розміщення;
- виконання будівельними організаціями ряду нових, в тому числі інжинірингових функцій.

З цієї точки зору науково обґрунтоване визначення базових стратегій розвитку, які забезпечують будівельному підприємству збалансованість і загальний напрямок розвитку. На сьогодні численні розробки базуються не лише на теоретичних знаннях «дідівських» старих стратегічних рішень, вони застосовують досягнення науково-технічного прогресу, а саме широкого розповсюдження набувають системи інформаційних технологій управління.

Найбільш динамічно розвинутими серед них є система збалансованих показників (СЗП), що являє собою систему стратегічного планування і менеджменту та CRM – системи – стратегії, які визначають взаємодію з клієнтами у всіх організаційних аспектах (реклама, продаж, доставка і

обслуговування клієнтів, виробництво нових продуктів, виставлення рахунків).

У 2009 р Ч. Кім та Р. Моборн. зробили революційний переворот в області стратегічного управління, додавши до лексики поняття «Стратегія блакитного океану». Стратегія блакитного океану полягає у: створенні вільного від конкуренції ринку; знищенні конкуренції; формуванні та використанні нового попиту; відмові від компромісів між перевагами і ціною; адаптації всієї системи операцій компанії так, щоб запропонувати за низькою ціною продукти, що володіють унікальними перевагами.

Знижуючи витрати і разом з тим підвищуючи цінність для покупця, компанія може досягти значного збільшення цінності, як для себе, так і для споживачів. Оскільки цінність для покупця виходить з корисності та ціни, яку пропонує компанія, а компанія створює власну цінність через витрати і ціну, стратегія блакитного океану досягається лише тоді, коли ціла система корисності, ціни і витрат правильно вирівняна. Стратегія блакитного океану об'єднує низку функціональних та операційних дій компанії.

Останнім часом будівельна галузь асоціюється не тільки з високими цінами, але і з появою на ринку несумлінних компаній, «ошуканих споживачів», погіршенням якості товарів і послуг та відсутністю механізмів відповідальності учасників за невиконання своїх зобов'язань. Ці факти - проблеми, з якими державне регулювання не справляється, а значить, йому потрібно знайти альтернативу, якою може стати - створення саморегулюючих будівельних організацій. Слід зауважити, у багатьох розвинених країнах світу механізми саморегулювання підприємницької діяльності вважаються набагато ефективніше державного управління, що змусило задуматися українських гравців будівельного ринку.

Головними перевагами саморегулювання є те, що:

- саморегульована організація є інструментом ефективної взаємодії між державою і суб'єктами ринку,

- саморегульована організація є зворотним зв'язком між підприємцями та органами влади;

- саморегульована організація сприяє підвищенню прозорості бізнесу.

В сучасних умовах все більшого поширення набувають стратегічні моделі з використанням сучасних інформаційних технологій та Системи збалансованих показників. Вони стають базою, яка дає змогу підприємствам динамічно і ефективно розвиватися.

Правильний вибір та чітке обґрунтування стратегії розвитку підприємства є однією із передумов успішного функціонування в сучасних умовах. У своїй діяльності підприємства керуються своїми стратегічними цілями та можливостями. Ефективною є та стратегія, яка є актуальною для сьогодення та економічно вигідна для підприємства.

РАЗРАБОТКА АЛГОРИТМА ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

аспирант Познанская А.А.

По мере перехода на инновационный способ организации производства именно роль среднего управленческого звена непременно будет возрастать. Повышая продуктивность труда менеджеров среднего звена, будет повышаться эффективность функционирования предприятия в целом, что обусловит повышение качества продукции и конкурентоспособность отечественных предприятий. Поэтому очень важно, чтобы система стимулирования была оптимальной и главное - связанной с конечными результатами индивидуального труда и результатами работы предприятия в целом.

Для начала определим основные функции, которые должен выполнять среднестатистический менеджер среднего звена. Усредняя данные зарубежных и отечественных исследований можно получить следующий перечень:

- 1) Поддержка удовлетворенности клиентов;
- 2) Поддержка корпоративной лояльности и «боевого духа»;
- 3) Подбор персонала и командообразование;
- 4) Продажи и эффективность;
- 5) Инновации;
- 6) Реализация видения старшего руководства компании.

Для выполнения данных функций управленцу необходимо обладать следующими знаниями: менеджмент, маркетинг, управление финансами, управление персоналом, командообразование, эффективные бизнес-коммуникации, тайм-менеджмент (в том числе планирование) и делегирование.

Каким же образом необходимо стимулировать менеджеров среднего звена для максимального повышения их производительности труда?

В каждой системе стимулирования можно выделить категории стимулирования труда: финансовые и экономические стимулы (материальное стимулирование), профессиональные и трудовые стимулы, престиж и социальный статус и стимулы, связанные с продвижением по службе (нематериальное стимулирование). Используя правильные критерии стимулирования в рамках данных категорий, можно построить эффективную систему стимулирования. Логично, что для специфики каждой компании будет характерное различное соединение данных критериев. Главным условием эффективного функционирования есть четкое понимание управленцев данной системы и прозрачность показателей, по которым будет

оцениваться эффективность функционирования системы стимулирования менеджеров среднего звена.

На основе данных категорий был разработан следующий алгоритм построения системы стимулирования менеджеров среднего звена.



Рис. 2. Алгоритм построения системы стимулирования менеджмента среднего звена

Таким образом, мы показали важность и необходимость иметь особый подход к построению и анализу систем стимулирования менеджеров среднего звена. Можно сказать, что разработанный алгоритм – это один из обобщенных вариантов того, каким образом можно анализировать и строить систему стимулирования. Он более полно использует все категории стимулирования и при этом дает возможность анализировать эффективность функционирования данной системы. В дальнейшем будут проанализированы конкретные системы, которые функционируют на отечественных и зарубежных предприятиях, их плюсы и минусы по данному алгоритму.

Научный руководитель проф., д.э.н. Балацкий О.Ф.

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ «ИНДЕКСА БИГ МАК» В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

*студенты Свиридова А., Чубарь Д.
Донецкий национальный университет*

Актуальность темы исследования. «Индекс БигМака» используют для того чтобы сравнить реальное соотношение покупательской способности валют разных стран мира, так как БигМак содержит в себе доступные во всем мире (ключевые) продовольственные продукты. Сравнение производится по цене БигМака из Макдональдса – продукта, который производится более чем в 120 странах. Индекс Биг Мака определяет соотношение валютных курсов (BigMacPPP), сравнивая цену гамбургера в Америке, где он стоит 3,73 доллара, и в других странах. Сравнивая BigMacPPP и рыночные курсы валют вы можете оценить какие валюты пере- или недо- оценены по отношению к доллару. Если в какой-то стране БигМак дороже, значит валюта этой страны переоценена, если же меньше (как в случае с Украиной), значит местная валюта недооценена и курс доллар в этой стране должен быть ниже.

Анализ публикаций по теме исследования. «Индекс БигМака» является достоянием журнала «The Economist», публикующий данный индекс с 1986 года. Ученые-экономисты относятся к «бургерномике» достаточно серьезно: они «пережевали» индекс БигМака в дюжине исследований.

Цель данной работы – исследовать целесообразность использования «индекс Биг Мака» в современном мире, выявить преимущества и недостатки вычисления данного индекса, а также провести аналогию с отечественными показателями подобного назначения.

Результаты исследования. Дважды в год британское издание «The Economist» публикует «индекс БигМака», который должен оценивать, насколько недооценена или переоценена та или иная валюта. За основу берется теория паритета покупательной способности, по которой валютные курсы должны уравнивать стоимость потребительской корзины в разных странах. Вместо потребительской корзины составители берут сэндвич из ресторана McDonald's. Таким способом можно определить, какие страны обременены дорогой национальной валютой, а какие - поддержаны дешевой. В то же время, нужно иметь в виду, что цена гамбургера во многом зависит от местных издержек, таких как стоимость аренды и заработная плата персонала, которые заметно отличаются в разных странах и имеют тенденцию быть ниже в более бедных государствах.

Однако такая методика является дискуссионной по ряду пунктов:

Во-первых, это различие в производительности. У богатых стран более высокий уровень производительности, чем у бедных, но их

преимущество по не биржевым товарам и услугам меньше, чем по биржевым. Также опускаются такие данные как разные компоненты в гамбургере (например, Биг Мак в США и Индии – это совершенно разные продукты).

Во-вторых, многие страны не торгуют друг с другом таким товаром, как Биг Мак (как того требует теория PPP), а уровень цен изменяется в зависимости от налогов, тарифов, различного уровня прибыли и, наконец, различий в оценках других важных показателей (например, пенсий). «Бургерномика» никогда не задумывалась в качестве точного индикатора изменения курсов валют, однако это – инструмент, который делает теорию обменных курсов более «удобоваримой».

Экономисты говорят, что одним способом оценить стоимость национальной валюты нельзя. Альтернативой может стать индекс кофе латте Starbucks, или другое блюдо из ресторана McDonald's – МакЧикен.

По аналогии в Украине был предложен Издательской группой «Наш продукт» предложили ввести в обиход термин «индекс борща» (Рис.1). Так как, порция этого национального украинского блюда, как никакое другое может предоставить полную картину того, что происходит с ценами на самые популярные продукты.

За основу эконом-варианта борща (из расчета на троих членов семьи) брались такие продукты, как картофель (400 г – 8,2 грн./кг), свекла (300 г – 7,1 грн./кг), морковь (200 г – 9 грн./кг), лук (200 г – 9,3 грн./кг), капуста (300 г – 14,5 грн./кг), помидоры (300 г – 35 грн./кг), зелень (пучок – 5 грн./кг) и мясо (300 г – 56 грн./кг).

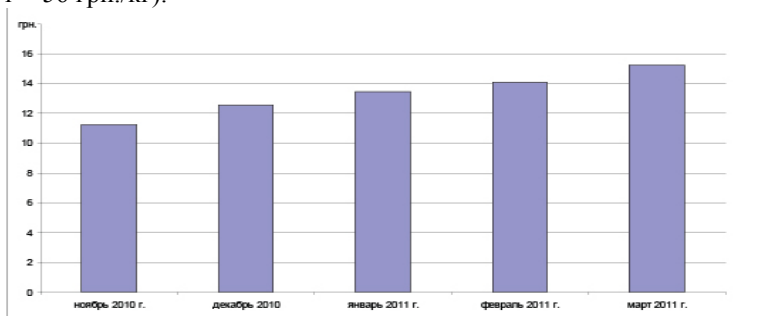


Рис.1. «Индекс борща» по месяцам

Выводы. Несмотря на внешнюю несерьезность экономисты предлагают как альтернативу индекс кофе латте Starbucks, или другое блюдо из ресторана McDonald's – Мак Чикен. Отечественные эксперты также не отстают от современных веяний «экономической» моды, предложив ввести по аналогии «индексу Биг Мака» «индекс борща». Выбор такого объекта анализа ярче всего сможет отобразить картину изменения цен на самые популярные продукты на территории Украины и России.

Научный руководитель: ст. преподаватель Давлианидзе Я.С.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ РЕГІОНУ В ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

аспірантка Кобушко Я.В.

Інвестиційний потенціал регіону включає: 1) суб'єкти, що представлені джерелами формування інвестиційних ресурсів (населення, підприємства та організації, держава, регіон, інвестиційні посередники); 2) об'єкти – складові інвестиційної інфраструктури: інноваційна, інституційна, інфраструктурна та фінансова; 3) зв'язки між об'єктами та суб'єктами. Система інвестиційного потенціалу регіону перебуває під впливом економічних, соціальних та екологічних факторів, рис.1.

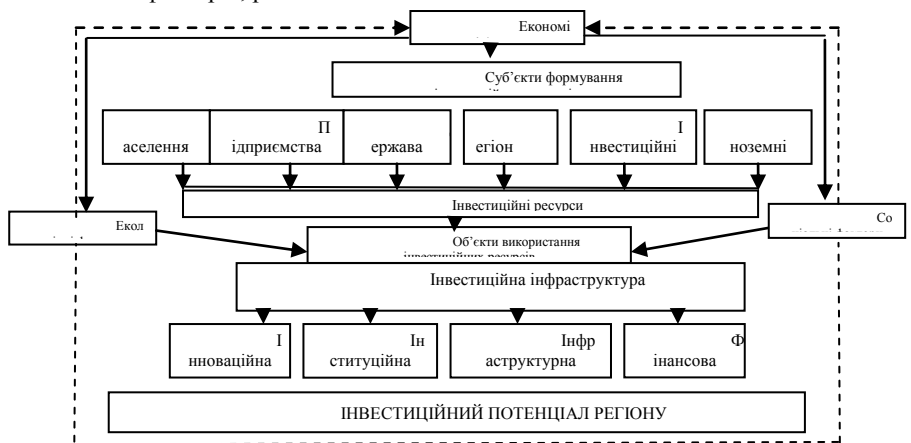


Рис.1 – Система інвестиційного потенціалу регіону

Основу інвестиційного потенціалу регіону складають інвестиційні ресурси з відповідних джерел фінансування. Управління інвестиційним потенціалом регіону в еколого-економічній системі включає три складові: а) сукупність ресурсів інвестиційного потенціалу; б) умови залучення внутрішніх та зовнішніх інвестицій; в) ефективність використання інвестиційних вкладень. Основними задачами системи управління інвестиційним потенціалом регіону є: ефективне функціонування інвестиційної інфраструктури; ефективний розподіл інвестиційних ресурсів; забезпечення екологічної безпеки та інвестиційної привабливості.

З метою забезпечення вимог екологічної безпеки в регіоні, процес формування ресурсів інвестиційного потенціалу регіону враховує витрати, пов'язані з фінансуванням збитків, завданих навколишньому середовищу. Тому важливе значення має ефективне використання накопиченого потенціалу інвестицій з метою подальшого екологічно безпечного відтворення інвестиційного потенціалу регіону.

ЗМІСТ

1 Балацький О.Ф., Колесник І.В. Удосконалення системи управління підприємством.....	3
2. Теліженко О.М, Панасенко Т.І. Проектний підхід до управління виконанням робіт.....	5
3. Теліженко О.М., Ткаченко Т.А., Управління організаційними змінами.....	7
4. Жулавський А.Ю., Шкурко М.В. Управління інвестиційним потенціалом підприємства.....	9
5. Кислий В.М., Омеляненко В.А. Інноваційний розвиток підготовки виробництва в наукоємних підприємствах.....	11
6. Калиниченко С.В. Совершенствование управления механо-сборочного цеха машиностроительного предприятия	13
7. Кулинич І.А. Система управління економікою в сучасному Китаї.....	15
8. Яковенко М.Ю. Система управління в Стародавньому Єгипті.....	16
9. Мирошниченко Д.В. Система управління виробництвом в країнах Стародавньої Греції.....	17
10. Сидоренко Н.В. Організація матеріально-технічного забезпечення виробничої діяльності промислових підприємств.....	18
11. Соляник О.М., Спичак Ж.І. Логістичне управління в аграрному секторі економіки.....	20
12. Швіндіна Г.О., Кошевець В. Особливості оцінки гудвілу компанії у сфері виробництва продуктів масового споживання.....	22
13. Корчменко М.С. Особливості фінансування органів місцевого самоврядування європейських країн в порівнянні з Україною.....	24
14. Руденко О.В., Підлепенський І.А., Методи оцінки ефективності маркетингової діяльності.....	26
15. Гливенко С.В., Рубан М.В. Возможности применения процессного подхода в системе управления вnz.....	28
16. Чепурний К.В. Сучасні тенденції стратегічного управління підприємством.....	30
17. Сич В.В. Аналіз ринку збуту метало-пластикових вікон.....	32
18. Рибальченко С.М., Харченко В.В. Формування оптимальної моделі управління та стратегії розвитку в сучасних умовах.....	34
19. Смоленніков Д.О., Трофимчук М.І. Інтегрований підхід до оптимізації організаційної структури підприємства.....	36
20. Смоленніков Д.О., Підгайко Т.П. особливості управління лікарнями.....	37
21. Шевченко Г.М., Безпала Ю.П. Лідерство як синергетичний чинник	38

ефективного менеджменту.....	
22. Сорока О.Ф. Методи вдосконалення управління Підліснівською філією ПрАТ "Райз-Максимко".....	40
23. Степанченко З.В. Вдосконалення управління просуванням продукції СВК Агрофірма "Перше травня".....	41
24. Ведмідь Н.Г. Створення та закриття бізнесу як фактор регіонального економічного розвитку.....	43
25. Горпинченко В.В. Управління економічною безпекою підприємства.....	45
26. Мішеніна Г.А., Мага О. Державне мотиваційне регулювання підприємницької діяльності.....	47
27. Мартинець В.В., Ковальова А.Ю. Управління маркетинговою діяльністю підприємства (на прикладі ДП АТ "Київхліб" "Хлібокомбінат №4").....	49
28. Редкач Т.Г. Формування та оцінка інноваційного потенціалу підприємства.....	51
29. Петрушенко Н.Н., Васильєва А.А. К вопросу о риск-менеджменте в современной организации.....	53
30. Колосок С.І., Талавас С.М. Основні функції корпоративних логотипів.....	55
31. Ткаченко О.В. Управление временем.....	56
32. Яковенко К.В. Особливості рекламного менеджменту організації, яка діє на ринку дитячих товарів.....	58
33. Рослякова Т.С. Общая характеристика мобильных выставочных стендов.....	60
34. Яценко А.В. Особливості використання банерної реклами в мережі інтернет.....	62
35. Сич В.В. Друковані листівки як ефективний інструмент реклами.....	64
36. Шкурко М.В. Корпоративна культура як запорука успішного розвитку підприємства.....	66
37. Короткий А.В., Швидина А.А. Особенности стимулирования спроса на услуги оздоровления (на примере санатория "Токари").....	68
38. Древаль О.Ю., Єпишко М.В. Підвищення ефективності функціонування лісового господарства.....	70
39. Якименко М.А. особливості розвитку малого підприємництва в сучасних умовах.....	72
40. Грищенко В.Ф., Коваленко Л.Ю. Прогнозування трудового потенціалу областей України на 2011 рік.....	74
41. Яловець А.М. Особливості планування обсягів продажу продукції промислового призначення підприємств машинобудування.....	76

42. Мармизов І.В. Управління ризиками логістичної діяльності торгового підприємства.....	78
43. Онищенко В.Ю. Особливості антикризового управління будівельними підприємствами.....	80
44. Лук'янихін В.О., Найденко М.С. Інтелектуальний потенціал як основний фактор управління організаційними змінами.....	82
4. Кошель О.А. Аналіз системи управління проектами на підприємствах.....	83
46. Лапенко А.О., Лобуцько О.Д. Бенчмаркінг як інструмент ефективного управління в умовах соціально-економічної кризи.....	85
47. Бунковська З.С. Аналіз конфліктів в економічному механізмі підприємств виробничої сфери та торгівлі.....	87
48. Vishnitskaya E.I., Ebiziem Victor U. Effectiveness of social advertising.....	89
49. Мартинець В.В., Яценко А.В. Роль та особливості мерчандайзенгу в системі управління збутом.....	91
50. Свиридова А., Чубар Д. Особенности использования "индекса Биг Мак" в современном мире.....	93
51. Кривцун І.В., Дегтяренко О.Г. Управління якістю готельних послуг у сфері туристичного бізнесу.....	95
52. Спіцина М.В. Підвищення рівня інвестиційної привабливості в регіоні.....	97
53. Летучий О.О. Охорона інформації на фірмах забезпечуючих технічну безпеку об'єктів.....	99
54. Петруня В.М., Дегтяренко О.Г. Удосконалення системи управління якістю на промисловому підприємстві.....	101
55. Остапенко К.С. Шляхи підвищення якості продукції на підприємстві.....	103
56. Кравченко А.С. Удосконалення системи інформаційного забезпечення управління підприємством.....	105
57. Куєвда В.О. Удосконалення структури управління підприємством...	107
58. Кобзар Д.Ю. Проблеми управління інвестиційним проектом в сучасних умовах.....	109
59. Соляник О.О., Сердюк О.А. Методичні підходи до оцінки ефективності системи управління підприємством.....	111
60. Літвінова А.М. Проблеми оптимізації функцій та принципів структурування органів виконавчої влади міста.....	113
61. Дедерко О.С. Визначення оптимальної структури та складу виконавчих органів міської влади.....	115
62. Древаль О.Ю., Стьоба М.В. Формування і реалізації стратегій підприємств легкої промисловості.....	117

63. Качур Р.В. Аналіз ефективності збутової діяльності ВАТ "Укртелеком".....	119
64. Лісовенко О.І. Науково-методичні засади процесів добору і відбору кадрів в сучасних організаціях.....	121
65. Лук'янихіна О.А., Москаленко А. Напрями удосконалення управління трудовими ресурсами регіону.....	123
66. Прокопенко Д.М. Формування та вирішення конфліктів на підприємствах харчової промисловості.....	125
67. Богущ А.М. Взаємозв'язок економічних та адміністративних методів управління кадрами.....	127
68. Дзюба В.В. Система мотивації персоналу підприємства на прикладі ВАТ "Сумихімпром".....	129
69. Смоленніков Д.О., Петренко Ю.В. Вплив структури та складу кадрів на ефективність роботи підприємства.....	131
70. Скиданенко Ю.П., Соїна А.А. Методичні підходи до удосконалення системи управління персоналом підприємства.....	133
71. Древаль О.Ю., Буняка Т.М. Розвиток трудового потенціалу Сумської області.....	134
72. Костенко Е.О. Антикризове управління на підприємстві дилерської мережі продажу автомобілів (на прикладі ВАТ "Суми-авто").....	136
73. Красношочков В.М. Система оцінки якості адміністративних послуг.....	138
74. Соляник О.М., Сиротенко Г.В. Удосконалення системи управління персоналом у сфері торгівлі.....	140
75. Педосенко А.А. Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності системи управління.....	142
76. Ішуткін А.В. Організаційні аспекти основ кадрової політики організації.....	144
77. Лук'янихін В.О., Аліреза Арджомандіфард. Теоретичні основи адміністрування соціальної політики.....	146
78. Лук'янихін В.О., Лобунько О.Д. Оптимізація чисельності персоналу в умовах соціально-економічної кризи.....	148
79. Калошина С.В. Механізм мотивації праці в системі виробничого менеджменту великого підприємства.....	150
80. Орехова І.С. Управління персоналом на вітчизняних підприємствах.....	152
81. Жулавський А.Ю., Чернова М.С. Матеріальне стимулювання персоналу підприємства.....	154
82. Чернова М.С. Оптимізація структури персоналу на малих підприємствах.....	156
83. Єгоров І.В. Управління соціальним капіталом.....	158

підприємства.....	
84. Глівенко С.В., Бесєдіна А.Ю. Варгість створення трудового потенціалу як критерій управління кар'єрою менеджера.....	160
85. Тарасенко О.О. Оптимізація витрат на персонал.....	162
86. Провозін Н.В. Особливості оцінки ефективності витрат навчання (на прикладі ВАТ "Райффайзен банк Аваль").....	164
87. Павленко Е.А., Литвиненко А.А. Пути определения оптимальной величині расходов на заработную плату.....	166
88. Шевченко Г.М., Гиренко І.С. Щодо питання про сутність поняття "людський капітал".....	168
89. Шаповалова О.В., Дегтяренко О.Г. Удосконалення управління персоналом на ЗАТ КБ "Приватбанк".....	170
90. Литвиненко А.Ю., Дегтяренко О.Г. Мотивація трудової діяльності персоналу та її вплив на досягнення загальних цілей підприємства.....	172
91. Негроенко Я.В. Автоматизация кадровых служб предприятия.....	174
92. Скиданенко Ю.П., Шулепова Ю.С. Соціометрія як метод дослідження міжособистісних відносин у групі.....	176
93. Якущенко Л. Коучинг як метод комунікації в менеджменті.....	178
94. Филимонова Н.А., Безусская А.Ю. Что нужно для создания идеального персонала.....	180
95. Найчук О.А. Удосконалення системи управління персоналом на підприємстві у післякризовий період.....	182
96. Лук'янихіна О.А., Ноздріна С.В. Людський капітал як фактор соціально-економічного розвитку підприємства.....	184
97. Сиротенко М.А. Комунікативна підготовка персоналу як засіб підвищення результативності праці.....	186
98. Андрущенко М. Емоційний інтелект як запорука кар'єрного росту... ..	188
99. Глівенко С.В., Груша С.М. Аналіз показників розвитку кар'єри представників топ-менеджменту України.....	190
100. Лук'янихін В.О., Сметаненко Ю.Ю. Удосконалення системи розвитку персоналу у сфері готельного бізнесу.....	192
101. Мищенко Т.М. Стратегічне управління персоналом на основі BSC та KPI в системі сучасного менеджменту підприємства.....	194
102. Древаль О.Ю., Оксененко А.І. Планування чисельності персоналу в умовах кризи.....	196
103. Познанская А.А. Разработка алгоритма построения системы стимулирования менеджеров среднего звена.....	198
104. Кубатко В.В. Оцінка еколого-економічного збитку від забруднення навколишнього середовища суб'єктами тіньового сектору економіки України.....	200
105. Теліженко О.М., Сидоренко Н.В. Вдосконалення системи торгівлі.....	202

правом на викиди.....	
106. Алібекова Ю.Т., Павленко О.О. Еколого-збалансований розвиток соціально-економічних систем на мікрорівні.....	204
107. Грищенко И.В. Учет требований экологической безопасности в управлении экономическим потенциалом региона.....	206
108. Бондар Т.В. Обґрунтування стратегії забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств в умовах гармонізації еколого-економічних відносин.....	208
109. Кислий В.М., Бондар Т.В. Фундаментальні основи конкурентоспроможності промислових підприємств.....	210
110. Якименко М.А. Природний чинник розвитку туризму в Україні.....	212
111. Глівенко С.В., Лазоренко І.В. Перспективи розвитку екотуристичних послуг в Сумській області на базі СФГ "Весна".....	214
112. Нечай В.М. Необхідність впровадження біоупаковки у виробництво.....	216
113. Малахова Л.С. Регулювання та управління фінансовими потоками у сфері аграрного природокористування.....	218
114. Білопільська О.О., Шкіль Д.С. Еколого-економічні аспекти утилізації люмінесцентних ламп в Україні.....	220
115. Грамма О.М. Еколого-економічні проблеми використання питної води в промисловості та її втрата при транспортуванні.....	222
116. Вакуленко І.А. Еколого-економічні аспекти розвитку альтернативної енергетики для підвищення енергетичної безпеки України.....	224
117. Кобушко Я.В. Особливості управління інвестиційним потенціалом регіону в еколого-економічній системі.....	226
118. Опара Т.В. Органічна продукція у системі стратегічних орієнтирів сталого розвитку АПК України.....	227
119. Панченко О.В. Організаційно-економічні заходи щодо стимулювання утилізації відходів.....	229
120. Опанасюк Ю.А., Петруня В.М. Управління еколого-економічною безпекою регіонів України.....	230
121. Лук'янихін В.О., Лі Мін. Обґрунтування необхідності визначення втрат еколого-економічного потенціалу території.....	232

Наукове видання

Економічні проблеми сталого розвитку

Тези доповідей
науково-технічної конференції викладачів,
співробітників,аспірантів і студентів
факультету економіки та менеджменту,
присвяченої Дню науки в Україні

(Суми, 18-22 квітня 2011 року)

Частина 1

Відповідальний за випуск проф. А.Ю. Жулавський
Комп'ютерне верстання Я.В. Кобушко

Стиль та орфографія авторів збережені.

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк.13,95. Обл.-вид. арк.16,38.
Тираж 60 пр. Зам. №

Видавець і виготовлювач
Сумський державний університет,
вул. Римського-Корсакова, 2, м. Суми, 40007
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3062 від 17.12.2007.