

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

**Економіка та менеджмент:
перспективи розвитку**

**Экономика и менеджмент:
перспективы развития**

**Economics and management:
development perspectives**

Матеріали
IV Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, 20 листопада 2014 року)



Суми
Сумський державний університет
2014

державного регулювання техногенних збитків, а саме при плануванні розвитку національного господарства, модернізації його видів економічної діяльності та реконструкції промислових об'єктів, що становлять потенційну техногенну загрозу довкіллю і суспільству. Запропоновану систему показників можна використовувати при розробленні й удосконаленні різноманітних технологій виробництва, оцінюванні їх маловідходності, безвідходності та техногенної шкодоємності, що сприятиме підвищенню захисту населення й довкілля від деструктивного впливу господарської діяльності людини.

У роботі проаналізовано випуск товарів і послуг для кожного виду економічної діяльності за показниками прямої техногенної збиткоємності (викидо-, скидо- і відходоємності тощо).

Запропонована у роботі методика розрахунку прямої техногенної збиткоємності формує інформаційну і методологічну основу для проведення економічного оцінювання, кількісного й якісного аналізу впливу техногенних небезпек на довкілля і суспільство.

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ СОЦІАЛЬНИХ РЕЗЕРВІВ РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Голубєв С.М., викладач

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (Україна)

Практика давно засвідчила, що серед різновидів праці її колективна форма є більш ефективною, ніж індивідуальна. Наукове підґрунтя для таких висновків створив Ф. Тейлор, а реалізував та продемонстрував її ефективність Г. Форд. Їх дослідження стосувалися, в першу чергу, фізичної праці. В сучасних умовах роль цієї праці істотно зменшилася, натомість зросло значення розумової та творчої праці, яка ускладнює процеси формування сукупної робочої сили колективу. Передумовою її розвитку стає посилення ефективності взаємодії в колективі. Як показує сучасна практика, застосування саме соціальних резервів розвитку колективу стає основним інструментом підвищення ефективності його роботи. Соціальні резерви колективу є можливістю підвищення ефективності діяльності колективу за рахунок розвитку його соціальної складової (якості взаємодії, розподілу та кооперації праці, рольової структури колективу, рівня його згуртованості тощо). Діагностика цих явищ ускладнюється неоднозначністю їх розуміння, відсутністю єдиних методик та розмитістю критеріїв. Тому особливу увагу слід приділити проблемі розробки методики діагностики соціальних резервів колективного трудового потенціалу.

Вітчизняні підприємства мають нагальну потребу у забезпеченні якісним інструментарієм, який дозволить здійснювати діагностику соціальних резервів розвитку колективного трудового потенціалу. Обмеженість фінансових можливостей більшості підприємств вимагає ґрунтовного дослідження для визначення найважливіших та ефективних соціальних резервів розвитку колективного трудового потенціалу.

Методика діагностики складається з 4 етапів.

Першим етапом є підготовчий. Він закладає основу подальшого дослідження і передбачає реалізацію таких процедур:

1. Підбір показників, які здатні повною мірою характеризувати окремі складові соціальних резервів розвитку колективного трудового потенціалу (соціально-трудова ролі та згуртованість колективу).

2. Визначення джерел первинної інформації та методів її збору. На цьому етапі необхідно враховувати соціально-психологічну природу показників, обмеженість фінансових ресурсів підприємств, особливості функціонування підприємств.

3. Підбір членів експертної групи, який передбачає введення до її складу групи працівників підприємства та сторонніх спеціалістів з високим рівнем компетентності в контексті предмету оцінки.

4. Розробка інструментарію діагностики, яка передбачає побудову плану діагностики, обґрунтування її конкретних методик та процедур збору інформації тощо.

Другим етапом є безпосередньо збір первинної інформації, яка дозволяє визначити, по-перше, структуру соціально-трудова ролей колективу, по-друге, – чинники його згуртованості. Процедурно обидві складові передбачають анкетування працівників тому доцільно їх проводити одночасно.

Третій етап – аналітичний, передбачає аналіз отриманої інформації. Він складається з двох послідовних процедур:

1. Типологізація працівників залежно від соціально-трудова ролей, яка проводиться за допомогою кластерного аналізу.

2. Визначення чинників згуртованості колективу для кожного типу працівників на основі використання факторного аналізу.

На четвертому етапі відбувається інтерпретація результатів та розробка рекомендацій. Перша процедура передбачає систематизацію соціальних резервів розвитку колективного трудового потенціалу, яка відбувається методом експертної оцінки. Друга процедура – обґрунтування способів використання виявлених соціальних резервів. Вона передбачає розробку програми розвитку персоналу та організацію її реалізацію.

За наведеним вище матеріалом можна зробити такі висновки. Складна ситуація на вітчизняних підприємствах обумовила втрату значної кількості

соціальних резервів розвитку колективного трудового потенціалу. Відновлення цих резервів залежить від вирішення проблеми конструктивної їх діагностики, яка залишається актуальною через відсутність визначеності їх сутності та чітких критеріїв оцінки.

За допомогою запропонованої в даному дослідженні методики діагностики соціальних резервів розвитку колективного трудового потенціалу можна не тільки визначити такі резерви, а й відібрати серед них найбільш ефективні та впливові, використання яких дозволить з мінімальними інвестиціями забезпечити максимальний результат.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ КЛАСТЕРИЗАЦІЇ ГАЛУЗІ ЛЕГКОЇ ПРОМИЛОВОСТІ М. РУБІЖНОГО (ЛУГАНСЬКА ОБЛАСТЬ)

Дмитерко М.О., аспірант

Українська академія банківської справи Національного банку України

Світовий досвід кластеризації економіки країни та постійне зростання кількості кластерів доводить їх результативність. Аналізуючи практичні результати використання кластерної форми організації економіки, можна сказати, що кластерні об'єднання дозволяють підвищити конкурентоспроможність економіки країни та її інноваційність за рахунок тісної співпраці між учасниками кластера. Тому для України питання кластеризації економіки є актуальним.

Середина 90-х рр. характеризується новою тенденцією розвитку економіки України, а саме – проведення досліджень, які спрямовані на обґрунтування доцільності створення промислових кластерів. А також формування та розвиток перспективних кластерів на основі цих досліджень. Так, на сьогодні в Україні функціонує близько 50 кластерів у різних регіонах та галузях.

На основі проведених досліджень в Луганській області, а саме у місті Луганськ виокремили перспективними кластерами наступні: інвестиційний кластер та кластер з виробництва мікроконтролерів широкого спектру використання. Але Луганська область ще цікава географічною концентрацією приватних підприємств легкої промисловості: у місті Рубіжне функціонує не один десяток приватних підприємств з виробництва панчішно-шкарпетної продукції. Основними виробниками є: ПП «Гаврилюк А.А.», ПП «Гиренко С.Н.», ПП «Гребенюк Н.А.», ПП «Григорьєва Л.В.», ПП «Деревянко Н.І.», ПП «Липко С.Н.», ПП «Клопова Л.В.», ПП «Огданський В.М.» та інші, а також ТОВ «Смалій» та ТОВ «Рубіжанська мануфактура». Також в даному регіоні функціонує ТОВ «РУ-ТЕКС», яке виробляє сировину для підприємств