

ЕКОНОМІЧНИЙ БЛОК ДОСЛІДЖЕНЬ

забезпечуватися на основі комплексу інтелектуальних, технічних, технологічних, організаційних та економічних характеристик, які визначають успішну діяльність підприємства на ринку. Відповідно, якщо підприємство має широкий набір компетенцій і їх якісний рівень досить високий, то передумови для перемоги в конкурентній боротьбі у нього кращі, а рівень конкурентоспроможності є досить високий.

Література

1. Должанський І.З. Конкурентоспроможність підприємства / І.З. Должанський, Т.О. Загорна: [Навчальний посібник]. - Київ: Цент навчальної літератури, 2006. - 384с.
2. Борисенко З.М. Основи конкурентної політики / З.М. Борисенко: [Підручник] - К.: Таксон, 2004. - 704с.
3. Кудлаєнко С. В. Теоретичні основи поняття «адаптація підприємств» / С. В. Кудлаєнко // Вісник ХНУ. – 2009. – № 5. – С. 172-174.
4. Степанова Ю. Л. Результативність адаптації підприємства / Ю. Л. Степанова // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. – 2012. – № 24 (I). – С. 156-163.



Пастух О.В., аспірант
Національний авіаційний університет
м. Київ, Україна

ЕКОНОМІЧНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Реформування вітчизняного господарства у ринкове об'єктивно вимагає підвищення якості праці в усіх секторах економіки країни, а значить і конкурентоспроможності робочої сили. Водночас значною перешкодою у здійсненні економічної реформи є відсутність ефективного стимулювання праці на вітчизняних підприємствах, що своєю чергою призвело до ослаблення трудової активності в умовах економічної кризи, падіння рівня життя населення. Стимулювання визначається як важлива складова управління, яка лежить в основі розробки стимулів ефективної діяльності суб'єктів трудового процесу.

Виплати з прибутку, що належить роботодавцю, на користь робітників розглядається як важливий елемент матеріального стимулювання високоякісної і продуктивної праці, яка забезпечує власнику капіталу приріст прибутку і перевищує витрати, пов'язані з цими додатковими виплатами. Відтак, застосовані в ринковій економіці механізми дещо стримують

збільшення розриву між багатими і бідними прошарками населення, але не знімають, а тільки завуальовують головне протиріччя ринкових відносин – домінування капіталу над працею. Людський капітал не розглядається як більш-менш рівноправний партнер в стосунках з фізичним (грошовим) капіталом – по-суті ігнорується та обставина, що без участі людського капіталу фізичний капітал – мертвий.

Повинен бути знайдений компроміс щодо визначення і спрямування на користь колективу найманих працівників науково-обґрунтованої частини приросту кінцевих результатів діяльності підприємства (доходів, прибутку) в періоді, що розглядається, в порівнянні з попереднім. При незмінності всіх принципів оплати праці в ринковій економіці (включаючи матеріальне стимулювання з прибутку підприємства) такий компроміс в умовах побудови соціально-орієнтованої економіки дозволив би пом'якшити протиріччя між капіталом і працею, зменшив домінування фізичного (грошового) капіталу і підвищив суспільний статус людського капіталу, сприяв зменшенню розриву між «багатими» і «бідними» прошарками населення.

При обґрунтуванні приросту доходів колективу працівників необхідно спиратись на показники, які об'єктивно відображають реальні зрушення в економіці країни і на окремих підприємствах. Такими показниками можуть бути насамперед показники економічної ефективності.

Економічне стимулювання і підвищення доходів найманих працівників повинно бути пов'язано, насамперед, з темпами економічного зростання і підвищенням економічної ефективності виробництва. Якщо такого підвищення не відбувається, то всі інші пропозиції щодо зростання доходів працівників малоконструктивні. Якщо в періоді, що розглядається, мало місце підвищення економічної ефективності, то доходи працівників об'єктивно повинні збільшитись. Для визначення величини такого збільшення повинен бути встановлений функціональний зв'язок між приростом ефективності виробництва і приростом доходів працівників.

На сьогодні відсутня єдина загальноприйнята і науково-обґрунтована система показників економічної ефективності діяльності суб'єктів господарювання на мікро- і макрорівнях. До цього часу не розроблено науково-обґрунтований підхід до кількісного визначення узагальнюючого ресурсного показника економічної ефективності виробництва, який дозволяв би на базі даних державної офіційної звітності окремих підприємств проводити відповідні розрахунки і використовувати їх як інструмент для обґрунтування підвищення доходів найманих працівників.

Розподільчі відносини базуються на реальному економічному потенціалі країни. Тому передумовою більш справедливого розподілу доходів є підвищення ефективності виробництва, що робить механізм такого розподілу дієвим, а не декларативним.

Ґрунтуючись на концепції економії суспільної праці і засадах системності, трансформації ресурсів, прямої та відносної економії живої і уречевленої праці був встановлений функціональний зв'язок між ефективністю виробництва і його чинниками. Його формалізація дозволила математично вивести формулу, яка показує величину підвищення (зниження) узагальнюючого показника

ЕКОНОМІЧНИЙ БЛОК ДОСЛІДЖЕНЬ

економічної ефективності виробництва при зміні обсягів застосовуваних ресурсів у двох порівнювальних періодах. Це дало можливість на матеріалах офіційної статистики і звітності підприємств кількісно визначити загальний економічний ефект (Е) і узагальнюючий показник економічної ефективності виробництва (K_E) в економіці країни і окремому підприємстві.

При аналізі складових загального економічного ефекту встановлено, що ефект від раціонального формування та більш інтенсивного використання виробничого потенціалу в частині уречевленої праці повинен бути в повному обсязі віднесений на користь підприємців – його вплив знаходить свій відбиток у збільшенні чи зменшенні чистого прибутку підприємства. Ефект від використання живої праці не можна однозначно віднести до одного з суб'єктів ринку – його величина повинна бути об'єктивно розподілена між роботодавцем, державою і найманим працівником.

З метою визначення питомої ваги вкладу колективу найманих працівників у приріст (доходів) прибутку підприємства проведено розклад ефекту від використання живої праці на складові. Частина ефекту, яка належить працівникам визначається як добуток фактичного фонду заробітної плати і темпу (коефіцієнту) приросту продуктивності живої праці в періоді, що розглядається.

Джерелом економічного стимулювання і додаткових виплат працівникам за їх внесок в підвищення ефективності діяльності підприємства може слугувати як фонд заробітної плати, що збільшує собівартість продукції, так і прибуток підприємства. В тому і другому випадку це порушує усталений баланс інтересів між економічними агентами – роботодавцями, працівниками, державою. Нами розроблені і підкріплені відповідними розрахунками на матеріалах економіки України і ДП МА «Бориспіль» варіанти механізму «приріст ефективності – приріст доходів працівників», які якомога менше зачіпають і по можливості враховують інтереси всіх учасників виробничого процесу. Зокрема, варіанти включення додаткових виплат працівникам у собівартість продукції; коли ці виплати формуються за рахунок зменшення чистого прибутку чи загального прибутку підприємства; коли в формуванні цих виплат приймає участь держава.

Таким чином, доходи найманих працівників повинні складатися з двох частин:

- гарантованої частини – поточного фонду заробітної плати, який формується на ринку праці з урахуванням державних регуляторів, укладених тарифних угод між профспілками і роботодавцями щодо системи преміювання і входить до складу собівартості продукції;

- негарантованої частини, яка пов'язана з довготерміновими результатами роботи підприємства, залежить від темпів підвищення продуктивності праці і формується з його прибутку.

Література

1. Воронін О.О. Методика визначення узагальнюючого показника економічної ефективності виробництва. «Економіст» №4, 2007.

2. Воронін О.О., Пастух О.В. Ефективність виробництва і розподіл економії суспільної праці між суб'єктами ринку. «Економіка України» №3, 2009.

3. Воронін О.О., Пастух О.В. Вклад найманих працівників у результати діяльності підприємства. «Україна: аспекти праці» №2, 2009.



Петрашенко М.В., аспірант
Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова
м. Київ, Україна

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ – НОВІТНІЙ ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КРАЇНИ

Загальновідомим є той факт, що людині належить особливе місце в соціально - економічному й духовному розвитку будь - якої держави. Добробут нації та її майбутнє процвітання залежить від діяльності людини, її інтелекту, знань, умінь, професійних навичок тощо.

Розуміння ролі людини в економіці, необхідності появи якісно нової робочої сили, ідея людського капіталу і його вплив на економічне зростання мають давнє глибоке коріння. Ідею про те, що людина зі своїми виробничими здібностями являє собою багатство, першим висловив В. Петті. На його погляд, потрібно називати багатством не лише майно чи запаси країни, як результати попередньої чи минулої праці, а й живі діючі сили. А.Сміт до складу капіталу суспільства включив не лише машини, споруди та землю, а й набуті корисні здібності усіх громадян чи членів суспільства. В розумінні Дж. Мілля сама людська особа. не є капіталом. Людина є метою, заради якої існує багатство. Але її набуті здібності, що виступають лише як засіб і реалізуються лише через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу [1].

У ХХ столітті виявилось, що єдиний фактор, розвиток якого має досить великий ресурс за якісними, кількісними й динамічними характеристиками, - це людський капітал. А тому у першій половині 60–х рр. з'являється концепція людського капіталу, зміст якої закладено у працях Г.Боуена, Т Беккера, Т. Шульца, І. Фішера, Е. Денісона, Л. Туроу, Ф. Махлупа та інших. Поява теорії людського капіталу відобразила роль нематеріального нагромадження в розвитку людства, що зроста останніми роками.

У визначенні Г. Боуена людський капітал складається з набутих знань, навичок, мотивації й енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися протягом певного часу з метою виробництва товарів та послуг. У трактуванні Л. Туроу людський капітал являє собою "продуктивні здібності, обдарування і знання". Т. Шульц стверджував, що людський капітал