

Виділимо основні фактори зміни величини накладних витрат, які слід брати до уваги в процесі аналізу:

- із перевезення товарів: кількість (вага) вантажу, радіус (відстань) перевезення, ставка за перевезення (тариф, фрахт), спосіб та умови перевезення;
- із перевантаження товарів: кількість (вага) вантажу, ставка за перевантаження, надбавка при нестандартних та надважких вантажах;
- зі зберігання товарів: кількість (вага) вантажу, спосіб зберігання, термін зберігання, ставка за зберігання.

В процесі аналізу необхідно мати на увазі, що приріст абсолютного рівня накладних витрат може бути викликаний такими причинами як збільшення кількості реалізованих товарів та зміни розмірів окремих видів витрат на одиницю реалізованих товарів. Зміна відносного же рівня – такими причинами як зміни цін на товари, зрушення у структурі реалізації товарів, зміни величини витрат на одиницю кількості реалізованих товарів.

В підсумку відзначимо, що лише комплексний підхід до управління витратами дозволить знизити їх розмір, підвищити ефективність як зовнішньоекономічної так і господарської діяльності підприємства в цілому.

#### *Література:*

1. Вічевич А.М., Максимець О.В. Аналіз зовнішньоекономічної діяльності. Навчальний посібник. – Львів: Афіша, 2004. – 140 с.
2. Фінансові результати підприємств і організацій України / Державний комітет статистики України. – [http:// www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

**Сааджан В.А., Тищенко О.Ю.**

### **Вплив рівня кваліфікації персоналу на підвищення конкурентоспроможності підприємства**

Ринкова економіка, особливо в умовах економічної кризи характеризується зростаючою конкуренцією, яка потребує прийняття управлінських рішень по створенню конкурентних переваг. До конкурентних переваг підприємств відносять: технологічні, конструкторські, інформаційні, управлінські, кваліфікаційні т.п., які формують поняття про конкурентоспроможність підприємства.

Розглядаючи конструктивні, технологічні, інформаційні, управлінські переваги підприємства необхідно усвідомлювати, що досягнених переваг можливо тільки при відповідному кваліфікаційному рівні персоналу – як управлінського складу, так і безпосередньо працівників, які беруть участь в виробництві реалізації продукції підприємства. Від їх професійної підготовки, рівня кваліфікації залежно конкурентоспроможність підприємства, а следовательно підвищення його економічної ефективності. Таким образом, в условиях глобалізації та подальшого підвищення конкурентоспроможності підприємства суттєво

підвищується роль управління персоналом. Виходячи з цього, на сучасному етапі розвитку економіки та економічних відносин виникає необхідність в дослідженні впливу діяльності персоналу на конкурентоспроможність підприємства.

Питанням управління персоналу, формування ефективної системи управління присвячені роботи таких вчених як Фархутдінов Р.А, Адлер Ю.П, Кириченко О.А, Федулова Л.И, Крушельницька О.В.

Сучасні умови розвитку економічних процесів вимагають виявлення впливу професійного рівня персоналу на підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Конкурентоспроможність підприємства характеризується утриманням конкурентних переваг над конкурентами на ринку. При цьому конкурентна перевага визначається продуктивністю використання ресурсів. Розглядаючи ресурси підприємства можна виділити: матеріальні, трудові та фінансові. Сполучною ланкою між матеріальними (засоби праці, предмет праці) та фінансовими ресурсами є персонал підприємства.

В залежності від професійного підготовки, кваліфікації персоналу та їх розстановки залежить ефективне використання матеріальних і фінансових ресурсів, а отже, отримання конкурентних переваг та конкурентоспроможність підприємства в цілому.

Персонал підприємства умовно ділиться на три категорії: керівники, спеціалісти та робітники. Кожна категорія відповідає певній характеристиці конкурентоспроможності та конкурентним вимогам, а робітники кожній категорії повинні володіти конкурентними перевагами.

Проявлення конкурентних переваг може проводитися за допомогою оцінки конкурентоспроможності підприємства. Оцінка конкурентоспроможності підприємства передбачає метод теорії ефективної конкуренції, який дасть оцінку ефективності використання всіх наявних ресурсів на основі дослідження чотирьох груп показників. До першої групи показників відносяться показники ефективності виробничої діяльності підприємства:

- витрати промисловості на одиницю продукції;
- фонд віддачі;
- рентабельність;
- продуктивність праці.

Витрати виробництва на одиницю продукції – це достатньо емкий показник, який характеризує рівень витрат, як матеріальних, так і трудових ресурсів та залежить від об'єму випуску (реалізації) продукції.

Величина матеріальних і трудових витрат безпосередньо пов'язана з професійною підготовкою та кваліфікацією робочих, так як саме від них залежить якість продукції, що випускається, кількість та терміни виконання.

Кількість продукції, що випускається також залежить від маркетологів (їх вміння виявити попит та пропозицію, організувати просування продукції); спеціалістів (вміння організувати процес виробництва); робочих (їх професійного рівня).

Показник фондівддачі характеризує ефективність використання основних промислових фондів і також залежить від об'єму випуска продукції, а, отже, й від персонала підприємства (маркетологів, робочих, спеціалістів).

Продуктивність праці характеризується ефективністю використання робочої сили та безпосередньо залежить від середньорічної чисельності робітників підприємства та їх професійної підготовки.

Група показників, які характеризують фінансове становище, залежить від спеціалістів фінансового відділу (в цьому відділі займаються формуванням, розподіленням та контролем грошових засобами), маркетологів, робочих (їх вміння випускати якісну продукцію), спеціалісти (вміння розробляти конкурентоспроможну продукцію).

Для забезпечення підвищення конкурентоспроможності підприємства кожна категорія персоналу повинна проявити уміння враховуючи пред'явлених до неї вимог.

Конкурентоспроможність керівника полягає в умінні: проводити аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища, побачити перспективи розвитку підприємства, визначити стратегію і розробити захід для досягнення поставлених цілей.

До цієї категорії робітників підприємства пред'являють наступні вимоги: використання сучасних досліджень та розробок, методів формування персоналу, організація і мотивація праці, підвищення рівня культури.

До характеристики конкурентоспроможності спеціаліста відносять вміння: розробити конкурентоспроможну документацію на продукцію, забезпечити підприємство якісними матеріальними ресурсами з найменшими витратами, забезпечити відповідний рівень організації праці.

Робітники повинні вміти виконувати вимоги, пов'язані з виробництвом продукції: відповідати за якість, кількість, витрати і терміни виконання планових завдань, що повинно забезпечувати знаннями кваліфікаційних згідно з розрядом і адекватною соціальною поведінкою.

Таким чином, одним з важливіших складових конкурентоспроможності підприємства є конкурентоспроможність персоналу. Конкурентоспроможність персоналу підприємства (робочі, спеціалісти, керівники) – це їх професійний рівень підготовки, використання своїх знань, навичок спрямованих на кінцевий результат діяльності підприємства, а також вміння використовувати нововведення на будь-якій стадії життєвого циклу продукції, виробляти продукцію здатну задовольнити всі вимоги споживачів з найменшими витратами.

Для підвищення конкурентоспроможності підприємства необхідно проводити оцінку персоналу. Необхідно відмітити, що єдиної універсальної методики, призначеної для оцінки персоналу, не існує.

Розглянемо два види оцінки співробітників організації: «європейський» та «американський». «Американський» метод допомагає визначити відповідність робітників своєму робочому місцю, зміни з часу останньої перевірки. Результати метода оцінки персоналу впливають на заробітну плату робітників. За допомогою «європейського» метода можна отримати зворотній зв'язок від робітників.

Цесприяє розвитку кар'єри , індивідуального розвитку, а також плануєтьсявчення. Процес оцінки повинен проходити відкритота суттєво не впливати на кар'єрнезростання, фінансове становище співробітників.

Оцінка персоналує одним з важливіших напрямів кадрової роботи в сучасних організаціях, а також інструментом управління кадровим ресурсом підприємства, задопомогоюякого можनावирішитинастпні задачі:

- оцінка відповідності кандидата вимогам;
- відбір спеціалістів здатних адаптуватисядозмін в роботі;
- визначення готовності робітника до кар'єрногозростання;
- виявлення переваг , недоліків кандидатів і робітників фірми;
- перевірка інтелектуальних здібностей робітників та кандидатів;
- визначення необхідності співробітників в тренінгах , підвищення кваліфікації;
- виявлення причин незадовільної діяльності учасників трудового процесу.

Узагальнюючи дослідження по проведенню оцінки персоналу нами виділені найбільш значимі фактори для оцінки персоналу:

- потенціал(розвитокздібностей, підвищення кваліфікації, зацікавленість, спостережливість);
- результативність праці (вклад в кінцевий результат діяльності підприємства);
- професійна поведінка (досвід роботи, вміння плануватита організувати своюдіяльність);
- індивідуальніякості(здібності, фізичніякості, темперамент, комунікабельність)[1].

Показникиефективності організації, збуту та просування продукції залежатьвід маркетологів.

Заключною групою оцінки конкурентоспроможностіє оцінка якості продукції, яка залежитьвід робітниківі спеціалістів.

Таким чином, гарантом успішного функціонуванняі підвищення конкурентоспроможності підприємстває взаємозв'язокрізних категорій робітників підприємства,якусередині самого підприємства, так і взаимозв'язок,відношення,що складаютьсязінвесторами, постачальниками, споживачами.

#### *Література:*

1. Адлер Ю.П., Аронов И.З., Пепер В.Л. Что век грядущий нам готовит? Менеджмент XXI века – краткий обзор основных тенденций//Стандарты и качество. – 1999. - №3. – с.52 - 57.