

*Матеріали Третьої Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції
“Обліково-аналітичне забезпечення інноваційної трансформації економіки України”, Одеса, ОНІУ, 2009.*
самоотдачи, самообучения (ввиду отсутствия образования и опыта антикризисного управления предприятием), инициативы, творческого подхода – что актуализирует фактор мотивации управленаческого персонала, как составной части управления предприятием в области мотивации персонала.

Основным моментом сферы мотивации управленаческого персонала является определение величины заработной платы, что в большинстве случаев сводится к установке ее на уровне среднерыночного предложения по интересуемой должности. Это позволяет субъекту хозяйственной деятельности нанять персонал и удерживать текучести кадров в допустимых для себя пределах. Однако, данный подход не дает четкости понимания ситуации в таких аспектах как, позволит ли данная величина заработной платы работнику полностью сконцентрироваться на поставленных задачах, проявлению инициативы, а ведь этого будет не возможно добиться, если получаемого за труд вознаграждения не будет хватать на основные физиологические потребности. Поэтому современная методика определения величины заработной платы должна учитывать данный момент [4]. Таким образом, в основу разработки методики определения величины заработной платы будет положена стоимостная характеристика материальных потребностей работника. Это позволит получить кроме количественного результата аналитическую характеристику полученного значения.

Литература:

1. http://www.ura-inform.com/economics/2009/05/13/banki_nbu.
2. www.rosbalt.ru/2009/05/08/639153.html.
3. <http://www.unian.net/rus/news/news-278426.html>.
4. Михляев М. А. Некоторые аспекты в определении минимального уровня заработной платы управленаческого персонала//Науковий вісник “Одеський державний економічний університет. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. – Науки: економіка, політологія, історія”. – 2008. – № 1 (57). – С.127 – 136.

Муляр В.В.

Особливості управління трудовим потенціалом в умовах кризи

Трудовий потенціал формує економічно активне населення, що зайнято в суспільному виробництві і складає пропозицію робочої сили на ринку праці. Ефективність реалізації фізичних і інтелектуальних здібностей працездатної особи залежить від умов, у яких використовується її робоча сила. Цим обумовлений результат економічної діяльності працездатного населення. Трудовий потенціал формується на різних рівнях управління: національному, регіональному, а також на рівні господарюючого суб'єкта. При цьому існують особливості його формування та збереження, однак основа трудового потенціалу залишається незмінною, тому що її складає працездатна людина. Забезпечити зростання виробництва конкурентоспроможної продукції можливо на основі ефективного використання

трудового потенціалу, який у широкому розумінні являє сукупність, елементами якої є працездатне населення, що характеризується кількісними та якісними показниками.

Термін «потенціал» означає приховані можливості. Широке його трактування полягає в тому, що потенціал розглядається як джерело можливостей, котрі можуть бути приведені в дію, та використання для вирішення різноманітних питань. Тобто можливості особи, підприємства, суспільства, які ще не виявилися, або виявилися не повністю. Потенціал являє собою узагальнену характеристику ресурсів, прив’язану до простору і часу. Будь-яке виробництво матеріальних благ або послуг потребує ресурсів як матеріальних, так і людських. До людських ресурсів належать працівники з певними професійними навичками і знаннями. Вони є джерелами ресурсів праці або трудового потенціалу. У такому розумінні людські ресурси є чинником економічного розвитку, як і матеріальні ресурси.

В науковій літературі склалися різні підходи до визначення сутності трудового потенціалу. Одні автори (Маслова І., Котляр А., Іванова Р., Пирожков С. та інші) розглядають трудовий потенціал як узагальнючу характеристику міри (кількості) та якості сукупних можливостей до праці працездатного населення по участі в суспільній діяльності, інші (Коров’яківська Н., Скаржинський М. та інші) — зводять трудовий потенціал до потенціалу самої праці, зв’язуючи його з сукупним робітником.

Існує багато визначень категорії «трудовий потенціал», які віддзеркалюють відповідні концепції. Так, професор Д. П. Богиня і професор О. А. Грішнова вважають, що трудовий потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Доценти Г. В. Осовська та О. В. Крушельницька визначають трудовий потенціал як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму. Вони вважають, що поняття «трудовий потенціал» є ширшим, ніж поняття «трудові ресурси» (яке донедавна широко застосовувалося в економічній літературі), тому що, вважають ці вчені, воно характеризує не лише загальну чисельність індивідів, а й включає сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність. Однак «працездатне населення» не тотожне «економічно активному населенню». Професор МГУ Р. П. Колосова дає таке визначення: «трудовий потенціал є трудовими ресурсами в якісному вимірі, що, на наш погляд, обмежено визначає його сутність».

Демографічний підхід до оцінки трудового потенціалу представлений у дослідженнях київських науковців. Вперше цей погляд виклав І. Лукінов у публікації про зв’язок між відображенням і використанням трудового потенціалу, де акцентувалися роль і місце окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу.

Отже, з наведених визначень можна зробити висновок: трудовий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. І я не можу погодитися з тими науковими діячами, які не надають переваги саме якісній складовій при визначенні цього поняття. Саме освіченість, професійність та володіння сучасними засобами праці у 21 сторіччі дозволяють одному працівнику повноцінно виконувати роботу десятьох. Саме тому можна

сказати, що основою трудового потенціалу суспільства є потенціал окремої людини. Трудовий потенціал суспільства не є простою сукупністю трудових потенціалів різних організацій, хоча кожна з них і є певною часткою трудового потенціалу суспільства. Вступаючи в комерційні та інші відносини між собою, вони утворюють міжгалузеві та міжрегіональні кооперації із взаємодією та взаємодоповненням. Кількісно трудовий потенціал суспільства відзеркалює можливості суспільства забезпечити роботою працеводатне населення. Якісно — це можливість повного використання отриманих за рахунок інвестицій у людський капітал знань, умінь та професійних навичок відповідно до фаху працівників для підвищення ефективності економічної діяльності особи, організації, суспільства.

Розподіл трудового потенціалу суспільства — це розміщення його за різними видами ознак. Цей розподіл здійснюється у процесі функціонування ринку праці. Передусім це розподіл за основною ознакою — на зайнятих і незайнятих. Зайняті населення розподіляються на зайнятих за видами економічної діяльності, професійними групами; за видом праці — фізична і розумова; за режимами праці — повна й неповна зайнятість відносно індивідуального використання робочого часу; щодо соціального статусу в зайнятості — наймані працівники та роботодавці, робітники, службовці, інженерно-технічні працівники; за рівнем кваліфікації — некваліфіковані, кваліфіковані й висококваліфіковані працівники. Розподіл трудового потенціалу здійснюється також за віком, статтю, територією.

Перерозподіл робочої сили здійснює ринок праці залежно від попиту і пропозиції. Якщо розглядати рух робочої сили з погляду відтворюального процесу, то перерозподіл є окремою формою розподілу, оскільки особливої фази перерозподілу робочої сили не існує. Мета первинного розподілу й перерозподілу — поєднання особистісного та речовинного факторів виробництва, включення працівника в кооперацію праці на конкретному робочому місці.

У процесі відтворення трудового потенціалу кінцевою фазою є його використання, ефективність якого значною мірою є результатом формування та розподілу. Під використанням трудового потенціалу розуміють ступінь (питому вагу) його залучення до суспільно корисної діяльності та ефективності застосування в економіці, тобто реалізовану трудову активність. Залучення трудового потенціалу до суспільно корисної праці значною мірою залежить від того, наскільки раціонально він розміщений і розподілений. Ступінь залучення можна оцінити питомою вагою в загальній чисельності трудового потенціалу у відсотках.

Будь-яке управління, зокрема і трудовим потенціалом, неможливе, якщо не поставлено його мету, не визначені завдання, функції, методи та всебічне забезпечення (кадрове, інформаційне, ресурсне, фінансове, законодавче). Управління є неможливим без таких функцій, як аналіз стану справ, прогнозування, планування заходів стосовно управління процесами, контролю їх виконання та відповідальності. Головними елементами управління є люди, які водночас є і суб'єктами, і об'єктами управління.

Серед завдань управління трудовим потенціалом суспільства можна відзначити певну ієрархію: одні можна виконувати безпосередньо на місцях, другі потребують координації ресурсів і зусиль на рівні областей та великих міст, треті вимагають

Кожна конкретна система управління відрізняється від іншої насамперед своїм об'єктом. Визначення об'єкта, його структури та взаємозв'язків — відправний момент аналізу будь-якої системи чи виду управління.

У спеціальній літературі та деяких підручниках можна зустріти твердження, що об'єктом розглядуваної системи управління є ресурси праці країни. Але мені з цим важко погодитись, адже система управління не керує безпосередньо кожним працездатним громадянином чи групами людей, тим більше неможливо безпосередньо керувати усією сукупністю тієї частини населення, яка належить до трудового потенціалу. У реальному житті система управління впливає на трудовий потенціал винятково опосередковано через індивідуальні, групові та колективні інтереси. Знаряддям такого впливу є закони, укази, постанови, угоди, програми, нормативи, інструкції, положення, статути, рішення та інші різновиди ухвал як керівних органів, так і функціональних ланок.

Отже, об'єктом державного управління трудовим потенціалом суспільства є соціально-економічні та організаційні відносини, що складаються в суспільстві з приводу формування, розподілу та використання ресурсів праці. Ці відносини ґрунтуються на економічних і соціальних інтересах людей. Конкретними проявами можуть бути відносини з приводу: демографічної поведінки населення; ставлення людей до міграції; професійного самовизначення; професійної підготовки і підвищення рівня освіти та кваліфікації; мотивації і стимулювання трудової діяльності, охорони праці й топо. Таким чином, систему управління трудовим потенціалом суспільства можна розглядати як комплекс специфічних соціально-економічних та організаційних відносин, за допомогою яких суспільство регулює використання ресурсів праці.

Державній системі управління трудовим потенціалом України притаманні такі специфічні функції:

- інформаційне, нормативне-правове, науково-методичне, кадрове, ресурсне та фінансове забезпечення;
- облік населення та регулювання демографічних процесів;
- прогнозування стану та розвитку робочої сили та її зайнятості, сприяння вдосконаленню соціального партнерства;
- організація вищої, загальної та професійної освіти і професійної орієнтації молоді;
- макроекономічне регулювання трудових доходів;
- виявлення резервів підвищення ефективності використання ресурсів праці та організація державної системи охорони праці;
- контроль за дотриманням законодавства в галузі управління ресурсами праці, своєчасне його корегування.

Мета системи управління трудовим потенціалом, по-перше, у максимальному застосуванні працездатних громадян до суспільно корисної праці; по-друге, постійно

підвищувати рівень якості людського капіталу; і, по-третє, зробити цю зайнятість максимально продуктивною за рахунок високої якості робочої сили. Викладене свідчить про те, що процес управління трудовим потенціалом суспільства — багатопланове та складне явище, пов’язане з цілеспрямованим економічним і соціальним розвитком суспільства.

У сучасних умовах важливу роль в ефективному використанні трудового потенціалу відіграє економічна та соціальна політика держави. Її вплив на макро- і мікрорівні на ефективність суспільного виробництва здійснюється через практичну діяльність урядових установ і державних структур, різноманітні види законодавства, фінансові заходи та стимули (податки, тарифи, фінансова підтримка великих науково-технічних і виробничих проектів, фінансування соціальних програм, регулювання відсоткових ставок для кредитів), запровадження та контролювання економічних правил і нормативів (регулювання доходів і оплати праці, контроль за цінами, ліцензування зовнішньоекономічної діяльності), створення ринкової, виробничої та соціальної інфраструктури, макроекономічні структурні зміни, програми роздержавлювання власності і приватизації державних підприємств; комерціалізації організаційних структур невиробничої сфери тощо.

Економічна проблема ускладнюється прихованим безробіттям, яке сягнуло в окремих видах економічної діяльності 20 – 40 % працеактивного населення, що становить приблизно 3 – 7 млн. чол. І зараз в цьому напрямку спостерігається конкретне погіршення. На багатьох українських підприємствах скорочують трудовий тиждень, відправляють людей у неоплатні відпустки, переводять на пів-ставки. У зв’язку з цим перед українським урядом стоїть кілька важливих завдань: з одного боку, прискорити проведення економічних реформ, а з другого — забезпечити продуктивну зайнятість максимальної кількості економічно активного населення, яка б відповідала ринковим потребам. Щоб розв’язати ці нагальні і невідкладні проблеми ринку праці та зайнятості, потрібно створити конкуренте середовище, яке сприяло б перебудові підприємств і зумовлювало значні зміни у структурі зайнятості.

В умовах сьогодення, коли Україна переживає економічну та політичну кризи трудовий потенціал заслуговує на особливу увагу з боку державних органів влади. Адже криза надалі повинна слугувати поштовхом для нового циклу розвитку. Але для цього необхідно приймати конкретні міри, особливо в області трудових ресурсів.

По-перше, за рахунок отриманих міжнародних кредитів держава могла б стимулювати будівництво державних проектів, особливо проектів, які самі по собі передбачають залучення іноземних інвестицій. Це було б актуально в напрямку підготовки до Євро-2012 та стимулювало б стабільну роботу (а отже і стабільні робочі місця) багатьох виробничих підприємств України.

По-друге прийняти заходи щодо захисту вітчизняного виробника, але не шляхом підвищення ввізних мит та розробка політики квотування, що суперечить вимогам СОТ, а знову ж таки, шляхом залучення коштів, за рахунок яких необхідно модернізувати виробництво, зменшити собівартість та покращити якість.

По-третє, необхідно розробити план працевлаштування робітників, які все ж таки втратять роботу, який буде передбачити можливе переселення, тощо. Необхідно суттєво переглянути політику щодо ринку праці. Проблема «нагромадження робочої

сили», коли велика кількість працівників перебуває в неоплачуваній відпустці (у режимі так званого прихованого безробіття), має бути подолана найближчим часом.

По-четверте, необхідно стимулювати трудові сили зайняті у сільському господарстві, які стали заручниками непогашених кредитів в умовах рекордних врожаїв проте низького попиту.

Існує ще дуже багато напрямків державної політики, що першочергово повинні бути направлені у бік працездатного населення (як основи суспільства) з метою подолання кризи та реалізації резервів трудового потенціалу. Також програми розвитку та конкретні дії у напрямку оптимального використання трудового потенціалу мають запроваджуватися і на рівні підприємств.

Висока регіональна диференціація соціально-економічного розвитку визначає потенціал розвитку місцевої ініціативи та відповідальності регіональних владних структур за розвиток ринку праці. Регіони повинні мати змогу формувати довгострокові стратегії розвитку, що базувалися б на цілісному аналізі економічного та соціального потенціалу, притаманному певному регіону, включаючи спеціалізацію і виробничу орієнтацію населення.

У цьому відношенні передову роль повинні відігравати регіональні керівники, що мають стати ініціаторами партнерства із службами зайнятості, заводами, регіональними організаціями працедавців, профспілковими, іншими неурядовими організаціями, університетами та науково-дослідними інститутами, зацікавленими у здійсненні цієї стратегії. Економічно потужні регіони можуть стати стабілізуючим елементом для всієї країни. Така регіоналізація створила б мережі промислових підприємств, сприяла б обміну технологіями та більшій координованості ринку праці і ведення політики щодо трудових ресурсів.

Отже було проаналізовано визначення багатьох наукових діячів поняття трудового потенціалу, на основі яких я прийшов до власного визначення цього поняття, розглядаючи трудовий потенціал суспільства як інтегровані кількісні та якісні характеристики робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Було розглянуто розподілення трудового потенціалу суспільства та питання оцінки його використання, що є ступенем його застосування до суспільно корисної діяльності та ефективності застосування в економіці, тобто реалізованою трудовою активністю. Було встановлено, що застосування трудового потенціалу до суспільно корисної праці значною мірою залежить від того, наскільки раціонально він розміщений і розподілений. При встановлені сутності та ролі системи управління трудовим потенціалом суспільства було визначено функції державний системи управління трудовим потенціалом України. Був представлений напрямок державної політики з метою підвищення цієї ефективності а також запропоновано конкретні дії по поліпшенню наслідків економічної кризи для ринку праці України.

Література:

1. Актуальні питання розвитку людського потенціалу України// Монографія “Державне регулювання економіки України: методологія, напрями, тенденції, проблеми”. Під наук. ред. М. Якубовського. – К.: НДЕІ, 2005.

2. Доходи населення та їх вплив на відтворення трудового потенціалу// Монографія “Шлях до лідерства – європейський вибір України”. – К.: Видавничий дім “Корпорація”, 2005.
3. Організаційно-економічний механізм державного регулювання формуванням трудового потенціалу в сфері зайнятості// Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. Наук. ред. І.К. Бондар. – К., 2005.
4. Інвестиції в людський капітал – першочергова потреба забезпечення економічного зростання// Збірник наук. праць “Проблеми підвищення ефективності інфраструктури”. – К.: НАУ, 2005.
5. Державні важелі сприяння ефективному відтворенню трудового потенціалу // Матеріали Міжнародного економічного форуму “Теорія та практика розвитку корпоративного сектору економіки України в контексті цілей тисячоліття та світової глобалізації”. – Київ, 2004.
6. Управління трудовим потенціалом/ Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. – Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005.
7. Практична функція демографії в умовах перебудови Лукінов І./ Економіка Радянської України – 1988 – № 7.

Носов С.В., Кірсанова В.В.

Актуальні питання обліку та аналізу зовнішньоекономічної діяльності підприємств в сучасних умовах

Не для кого зараз не таємниця, що Україну і решту світу охопила важка економічна криза, яка спричинила багатомільярдні збитки, масові звільнення та банкрутства. Ті підприємства, які ще досі функціонують, зіткнулися з великою кількістю нових проблем.

Курсові різниці, згідно з П(С)БО 21 – це різниці між оцінками однакової кількості одиниць іноземної валюти при різних валютних курсах, де валютний курс – встановлений НБУ курс грошової одиниці України до грошової одиниці іншої країни.

Курсові різниці виникають за операціями:

- придбання товарів, основних фондів, сировини, виконання робіт, надання послуг;
- продажу товарів, готової продукції, виконання робіт, надання послуг;
- відшкодування витрат працівнику підприємства на витрати на відрядження за кордон;
- отримання фінансових інвестицій в іноземній валюті;
- купівлі-продажу обмінними пунктами іноземної валюти;
- за іншими операціями.

Розглянемо виникнення курсових різниць за валютними кредитами та при здійсненні торговельних операцій в іноземній валюті.

Підприємства, які згідно установчих документів здійснюють експортно-імпортні операції, для розрахунків з іноземними постачальниками можуть