

бюджету за доходами та видатками) і виявлення на цій основі ризикових розпорядників коштів.

Література:

1. Павлюк К.В. Казначейське обслуговування місцевих бюджетів//Фінанси України. - 2004. - №5. - с. 68-75.

к.е.н. Красностанова Н.Е.

Використання трудового потенціалу підприємств регіону та його мотивація

Розвиток регіону сьогодні супроводжується сукупністю радикальних економічних змін, динамічними процесами у всіх сферах господарювання й виробничій діяльності, посиленням ринкової конкуренції. Тому він стає неможливим без ефективного використання трудового потенціалу регіону. Крім того, ускладнення механізмів управління, зростання обсягу управлінської інформації вимагає підвищення уваги до механізмів впливання на управлінський персонал, розробки й впровадження систем його стимулювання. Нажаль, дослідження вказують на наявність стабільного дефіциту досвідченого управлінського персоналу і його міграцією у всіх галузях економіки. Існують істотні кадрові труднощі практично у всіх підприємств регіону. Причини дефіциту формуються внаслідок некомплексного підходу до управління використанням трудового потенціалу регіону та його підприємств. Зокрема, до причин слід віднести:

- часткове вирішення проблеми підготовки фахівців напрямків та професій, що потрібні саме даному регіону,
- відсутність постійного моніторингу регіонального ринку праці, спрямованого на забезпечення програм розвитку трудового потенціалу,
- недостатня інформованість керівництва діючих підприємств регіону про найкращий досвід з мотивації персоналу тощо.

До трудового потенціалу підприємств регіону слід віднести потенціал трудових ресурсів регіону, а саме: працездатного населення, залученого до роботи на підприємствах з різних видів економічної діяльності у даному регіоні.

Окремо слід виділити потенціал управлінського персоналу регіональної системи управління та підприємств регіону. Для рівня підприємства управлінський персонал – це частина його персоналу, що працює по найманню й володіє певними якісними характеристиками, виконує загальні функції управління: планування, організацію, регулювання, контроль, мотивування.

Саме його у першу чергу потрібно використовувати як можна найкраще, оскільки саме він формує стратегію розвитку підприємства, опанування нових видів діяльності (у т.ч. регіонально значимих). Для цього потрібно шукати нові шляхи і інструменти мотивації управлінського персоналу, механізми оцінки її рівня.

Мотивація персоналу має враховувати сучасні реалії:

- ускладнення процесу управління та його інструментів,
- розвиток інфокомунікаційних технологій управління,
- підвищення рівня корпоративної культури,
- новітні тенденції розвитку потреб персоналу,
- якісні зміни трудових ресурсів регіону,
- традиції регіонального ринку праці.

Таким чином, використання трудового потенціалу підприємств регіону та його мотивація нерозривно пов'язані між собою. Мотивацію можна розглядати як його основу та важіль системи управління підприємства.

Її системність має забезпечувати сукупність інструментів, що охоплює все коло мотивів управлінського персоналу вищого, середнього та нижнього рівня підприємства. Такими інструментами можна вважати: оплату праці і матеріальне стимулювання, соціальний захист та матеріальну підтримку (соціальний пакет), підвищення кваліфікації, планування кар'єри, моральне стимулювання, підтримку інновацій, професійні змагання, участь у процесі прийняття стратегічних рішень, участь у підприємницьких ризиках, неформальне спілкування тощо.

Напрямами подальший досліджень слід вважати розробку наведених інструментів, їхню адаптацію до умов кризи, післякризового становища, а також для умов збереження тенденції обмеження трудових ресурсів регіону.

к.э.н. Кухарская Н.А.

Одесский регион в индексе глобальной конкурентоспособности

В рейтинге Индекса глобальной конкурентоспособности (ИГК) за 2008-2009 гг. Одесский регион занял 68 место с общим балом 4,11, что соответствует уровню таких стран как Черногория (67-е место), Казахстан (69-е) и Греция (70-е) и опережает такие страны ЕС-12, как Румыния (71-е) и Болгария (81-е место), а также все государства СНГ, за исключением Российской Федерации (51-е). В ИГК оценка конкурентоспособности региона несколько выше, чем для Украины в целом (4,09), которая соответствует 76-ой позиции.

Одесский регион выделяется (рис. 1) более высокими результатами, относящимися к «базовым требованиям» (с 1-го по 4-ый показатели) и «усилителям эффективности» (с 5-го по 10-ый показатели), чем по составляющим в сфере «развития бизнеса» и «инноваций»: 95 -е место в международном рейтинге (на уровне Гондураса).

При этом «базовые требования» конкурентоспособности наиболее важны при наличии в стране факторно-ориентированной экономики, в условиях которой страны (регионы) конкурируют между собой за счет обеспеченности ресурсами – в основном неквалифицированной рабочей силой и природными ископаемыми. На этой стадии низкая производительность труда отражает низкий уровень зарплат.