

витрати слід розглядати як обов'язкову умову для повноцінного функціонування сучасного індустріального суспільства.

5. видатки пов'язані із управлінням країною, т.б. утримання загальнодержавних органів законодавчої, виконавчої і судової влади, апарату Президента України, фінансових, фіскальних, митних та інших органів [3].

Напрями використання фінансових ресурсів підприємств, організацій і установ:

– розширене відтворення і розвиток підприємств: придбання обладнання та інвентаря, капітальне будівництво, ремонт основних фондів, здійснення реконструкції, оновлення виробництва, автоматизація, механізація виробничих процесів тощо;

– вирішення соціальних проблем трудового колективу: утримання соціально-культурних об'єктів (баз відпочинку, будинків культури, дитячих садків, профілакторіїв), будівництво житла;

– матеріальне стимулювання працюючих за досягнення кращих індивідуальних та колективних результатів: премії, персональні надбавки, компенсації;

– створення фінансових резервів, необхідних для забезпечення безперервного виробничого процесу на підприємствах;

– задоволення інших потреб [4].

Таким чином, актуальним питанням вдосконалення фінансових відносин є питання про встановлення раціонального співвідношення між централізованими і децентралізованими фінансовими ресурсами. Високий рівень податків та інших обов'язкових внесків приводить до зростання фінансових ресурсів держави і зменшення, відповідно, фінансових ресурсів підприємств, що негативно відображається на результатах їхньої діяльності, підриває матеріальну зацікавленість у досягненні кращих показників, а також сприяє відтоку коштів у тіньовий бізнес.

Література:

1. Фінанси: Учеб. посібник для вузів / Під ред. А.М. Ковальнової. – М.: Фінанси і статистика, 2016.

2. Фінанси: Підручник для вузів / Під ред. проф. Л.А. Дробозиной. – М.: ЮНИТИ, 2015.

3. Вавілов Ю.Я., Конова О.С. Аудит ефективності державних зовнішніх запозичень Російської Федерації // Бухгалтерський облік в бюджетних і некомерційних організаціях. – 2015. – № 18.

4. Глушенка Про. Тенденції розвитку російського ринку фінансових послуг // Фінансова газета. – 2016. – № 36.

5. Інтегрування моніторингу і оцінки інвестиційного проекту з енергозбереження в систему контролю діяльності підприємства на засадах контролінгу [Електронний ресурс] / А.А. Балан, С.В. Філіппова // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2014. – № 4 (14). – С. 180-185. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2014/n4.html>

6. Система управління витратами на промисловому підприємстві [Електронний ресурс] / А.А. Балан, А.В. Крисенко // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2014. – № 3 (13). – С. 43-49. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2014/n3.html>

ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ

к.е.н., доцент Л.І. Чернишова,

А.Г. Мельниченко

Одеський національний політехнічний університет

В сучасних умовах підвищення продуктивності роботи персоналу кожної організації стає найбільш актуальною проблемою серед підприємств будь-якого масштабу. Ключовим вектором цього питання є удосконалення організації трудового процесу персоналу та системне забезпечення визначеного процесу. Зміни у виробничих відносинах вимагають застосування на підприємствах комплексних інструментів для підвищення продуктивності їх функціонування. Актуальність цієї проблеми набирає оберти ще й завдяки підвищенню кількості різноманітних підприємств, які

наймають в свій штат робітників з обмеженим вибором роботи (студенти, переселенці) та які не приділяють певної уваги організації трудового процесу.

Питанням управління продуктивністю праці на виробництві та пошуку методів її підвищення у наукових працях розглядали такі вчені, як Н.Дарченко, С.Ейлон, Г.Емерсон, В.Єременко, Й.Прокопенко, Д.Сінк. Однак в умовах ринкової економіки розширюються функції нормування праці, посилюється їхній вплив на рівень планування й організацію виробництва. Тому найважливішими завданнями є проведення докорінних змін в підвищенні продуктивності роботи персоналу та пошук напрямків удосконалення організації трудового процесу.

Отже метою роботи є впровадження системного підходу до забезпечення підвищення роботи працівників в сучасних умовах господарювання.

Підприємство є складною системою, яка складається із сукупності елементів і зв'язків, які утворюють певну цілісність. Система – комплекс підсистем, елементів та компонентів і їм характерних властивостей, взаємодія між якими та середовищем зумовлює якісно або сутнісно нову інтегративну цілісність [1]. Тому для управління ефективністю функціонування і розвитком підприємства доцільним є використання визначеного підходу. Системний підхід до управління також передбачає, що керівники мають бачити організацію як сукупність взаємопов'язаних елементів: персонал, матеріальні та фінансові ресурси, завдання та технології, які орієнтовані на досягнення різних цілей за змінюваних умов у зовнішньому середовищі. Іншою важливою особливістю системного підходу до управління є те, що управлінські рішення так чи інакше враховують і наявність системного (синергетичного) ефекту, зумовленого якісно новими властивостями системи, які відсутні у її складових (емерджентності).

Одним із головних чинників збільшення ефективності виробництва є підвищення рівня продуктивності праці. Це в свою чергу призводить до росту доходів робітників, узгодженню оперативної виробничої діяльності зі стратегічними цілями.

Продуктивність праці відбиває ступінь ефективності процесу праці. У її визначенні вихідною категорією є робота [2, с.255]. Вона відбиває плідотворність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ. У свою чергу підвищення продуктивності праці характеризує економію сукупної (живої, уречевленої й майбутньої) праці. Конкретно воно полягає в тім, що частка живої праці зменшується, а уречевленої збільшується, проте збільшується в такий спосіб, що загальна величина трудомісткості товарів зменшується.

На базі системного підходу можна розв'язати проблеми підвищення продуктивності виробництва, розробити оптимальну методику, в рамках якої буде визначено пріоритетні цілі підприємства та розроблено програми необхідних заходів: мотивація персоналу; збільшення продуктивності виробництва; моніторинг динаміки продуктивності виробництва.

На продуктивність роботи персоналу будь-якої організації впливають зовнішні і внутрішні чинники. Під факторами зростання продуктивності праці робітників розуміють усі причини, що безпосередньо забезпечують зростання результатів праці або скорочення витрат праці [3]. До першої групи відносяться: зміни в асортименті продукції, пов'язані з ринковими змінами; рівень доходів населення; ступінь кооперації з іншими підприємствами; надійність матеріально-технічного постачання, природні умови тощо. До другої групи належать: модифікація організаційної структури, оптимізація структури персоналу, організація та спеціалізація праці, зміни в системі стимулювання, навчання кадрів і підвищення кваліфікації, ефективне застосування нових технологій, механізація й технічне забезпечення праці, підвищення трудової дисципліни тощо.

Відповідно до розглянутих факторів, усі інструменти, які можуть впливати на збільшення продуктивності праці можна розподілити за наступними векторами:

- заходи, що забезпечують збільшення обсягів виробництва продукції виробництва;
- заходи, які забезпечують зменшення витрат праці (зростання показників фондозабезпеченості та фондоозброєності, механізація виробництва, запровадження інноваційних технологій виробництва, удосконалення форм організації виробничого процесу).
- заходи комплексного впливу, які забезпечують паралельне зростання виробництва продукції та зниження трудових затрат (використання ресурсозберігальних і прогресивних технологій, покращення організації праці та збільшення її інтенсивності, матеріальне і моральне стимулювання, кваліфікація персоналу, трудова й технологічна дисципліна, кооперація виробництва);
- заходи управлінського характеру, що забезпечують функціонування системи управління підвищенням продуктивності роботи персоналу.

У процесі управління виробництвом головна роль належить механізму управління продуктивністю, заснованому на стратегічному та оперативному плануванні організації виробничого процесу, мотивації кадрів до результативної діяльності, вимірюванні, аналізі та контролі рівня продуктивності праці. Оптимальна модель керування продуктивністю має розглядати виробничий процес як систему, в якій пов'язані внутрішні і зовнішні фактори середовища підприємства, визначена роль мотивації персоналу у системі управління продуктивністю.

Для цього рекомендується наступне:

- по-перше, створити систему обліку робочого часу, за допомогою якої працівники зможуть самостійно вести хронометраж, контролювати кількість витраченого часу на виконання виробничих завдань та оцінювати їх пріоритетність;
- по-друге, регулярно оцінювати якість роботи персоналу. Це дозволить своєчасно приймати коригуючі управлінські рішення відносно праці окремих працівників та навіть підрозділів;
- по-третє, постійно вдосконалювати систему кадрового планування на підприємстві, періодично переглядати її та коригувати. Планування і складання графіка допоможе збалансувати ресурси, визначити можливу нестачу кваліфікованих кадрів у майбутньому;
- в-четвертих, створити продуктивне робоче середовище, де співробітники можуть обмінюватися творчими ідеями та ділитися знаннями один з одним. Це не тільки поліпшить індивідуальну продуктивність, але і стандарти роботи всього підприємства.

Ступінь впливу певних заходів на рівень продуктивності праці буде виявлятися під час оцінки показників витрат праці, а саме: середньоспискової чисельності працівників на підприємстві або окремих категорій, професій, спеціальностей, рівня кваліфікації; відпрацьованого часу; загальної суми фонду заробітної плати; загальної суми витрат на утримання персоналу.

Таким чином зміст системного підходу до покращення результатів праці має полягати у забезпеченні ряду функцій: організації трудового процесу і оплати праці; організації виробничого процесу; оцінки трудового внеску і продуктивності праці персоналу; організації системи управління підвищенням продуктивності роботи персоналу; організації системи стимулювання персоналу.

Література:

1. Навчальний економічний словник-довідник (політекономія, мікроекономіка, макроекономіка, економічний аналіз, економіка підприємства, менеджмент, маркетинг, фінанси, банки, інвестиції, біржова діяльність): Терміни, поняття, персоналії. / В.С.Іфтемчук, В.А.Григорєв, М.І.Малінич, Г.Д.Шутак // За наук. ред. Г.І. Башнянина, В.С. Іфтемчука. – 2-ге вид., випр. і доп. – Львів: "Магнолія 2006", 2007. – 688 с.
2. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. /А.М. Колот– К., 2003. – 326 с.
3. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підруч. [Текст] / Ф.І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
4. Formulating strategic goals and priorities of regional resource policy of the country and its regions [Електронний ресурс] / О.М. Subchynska, Ju.A. Rudneva // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 5 (21). – С. 31-39. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n5.html>

ОСОБЛИВОСТІ САМОРЕГУЛЮВАННЯ В МАЛОМУ БІЗНЕСІ

*к.е.н., доцент М.О. Панченко,
В.В. Лобінцева
Одеський національний політехнічний університет*

Актуальність теми полягає в тому, що інститут саморегулювання активно впроваджується до України. Мета роботи – дослідження особливостей саморегулювання в малому бізнесі

В 2008–2009 роках на фоні світової спільноти Україна зазнала найбільш відчутних наслідків світової фінансової кризи. В 2009 році Україна мала найбільше падіння ВВП – 15% [1], а за обсягами запозичених кредитів в МВФ в 2010 році займала друге місце в Європі після Греції.