

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.

За таких умов особливо актуальним постає питання про співробітництво держави, бізнесу і науки в напрямку розвитку ефективної економічної, соціальної і інституціональної структури державного регулювання економікою, що вимагає доповнення та розширення державного регулювання саморегулюванням. Розвиток саморегулювання, як доступної альтернативи державному регулюванню, є необхідним чинником підвищення якості регулювання в цілому в розв'язанні проблем неефективних адміністративних бар'єрів та тотальної корупції [2].

Зменшення тотальної корупції, створення більш сприятливих умов для розвитку бізнесу, передачі прав прийняття рішення та матеріальної відповідальності на самих учасників ринку на сьогодні розглядається як один з чинників зростання економіки країни, що пов'язано з децентралізацією державного регулювання, використанням потенціалу саморегулювання.

Питання саморегулювання ринку розглядаються на різних рівнях державного регулювання та на різних галузевих ринках. Цією проблематикою займаються як спеціалісти державних органів, фахівці галузевих ринків, так і вітчизняні науковці: М. Михайліді, В. Ветров, Д. Назаров, І. Рекуненко, Ю. Суркова, М. Беззубова, М. Бурмака, С. Мошенський, І. Дорошенко та ін.

В зарубіжних країнах саморегулювання і державне регулювання ринку здійснюються паралельно, взаємно доповнюючи і збагачуючи одне одного. Через нагромадження невідповідностей вимогам послуг, які надавались споживачам, вироблялися і ухвалювалися корпоративні стандарти, що максимально відображали ці вимоги, формувалася система корпоративної відповідальності співтовариств підприємців і професійних співтовариств. Такі умови розвитку суспільства мінімізували прояви корупції.

Саморегульовальна організація – неприбуткове об'єднання фінансових установ, створене з метою захисту інтересів своїх членів та інших учасників ринків фінансових послуг та якому делегуються відповідними державними органами, що здійснюють регулювання ринків фінансових послуг, повноваження щодо розроблення і впровадження правил поведінки на ринках фінансових послуг та/або сертифікації фахівців ринку фінансових послуг.

Діяльність саморегульованих організацій регулюється Законом України "Про цінні папери та фондовий ринок" від 23 лютого 2006 р, № 3480–Ш, Положенням "Про саморегульовану організацію ринку цінних паперів" від 23 грудня 1996 р. № 329, а також нормативними документами, розробленими Держфінпослуг[3].

Вперше терміни, подібні терміну «саморегулювання» і «саморегульовальна організація» (СРО), з'явилися в США і Великобританії, де зазначені організації виникли на початку 20 століття на ринку цінних паперів, в сфері реклами. Їхня поява мала місце внаслідок еволюційного, природнього процесу розвитку ринкових інститутів в економіці, необхідності впорядкування і регламентації взаємних відносин бізнесу та держави.

Необхідність державного сприяння становленню інституту саморегулювання знайшла відображення в програмних документах багатьох постсоціалістичних країн. Адміністративні реформи прямо пов'язані із заміщенням державного втручання саморегулюванням. Адже головне і невиконане завдання адміністративної реформи, яка розтягувалась у часі, полягає в передачі на суспільний рівень надлишкових державних функцій, які в умовах планової економіки були всеохоплюючими.

Саморегулюючі організації не тільки забезпечують підтримку бізнесу та створюють конструктивний діалог бізнесу з державою, але і усувають бар'єри, що суперечать законодавству, та економічно необґрунтовані обмеження щодо дозвільної діяльності, ліцензування.

З іншого боку, саморегулювання може виникати і в результаті прагнення бізнесу до отримання певних повноважень по регулюванню галузі в умовах відсутності державних правил «гри» на ринку продукції чи послуг та з метою підтримки бар'єрів входу в галузь інших учасників ринку[4].

Держава здатна виявляти ефективний стимулюючий вплив на учасників ринку. Такий вплив може виражатися як у стимулюванні інтересу ринку до використання механізмів саморегулювання, так і в різноманітній підтримці і допомозі в розробці кодексів поведінки (консультації, дослідження, інфраструктурне, інформаційне, іноді фінансове забезпечення процесів переговорів, схвалення окремих кодексів поведінки, забезпечення залучення в процес переговорів усіх зацікавлених сторін і ін.). Економічний ефект саморегулювання може бути оцінений з погляду суспільного інтересу, як можливість досягнення більш ефективного розподілу ресурсів і розв'язання соціально значимих проблем в суспільстві.

З боку держави можуть проявлятися дві форми взаємодії саморегулювання і державного регулювання – це добровільне і делеговане саморегулювання. Добровільне саморегулювання – це форма самоорганізації суб'єктів підприємницької або професійної діяльності, що по суті не потребує

спеціального втручання держави. Делеговане саморегулювання передбачає, що держава усвідомлено передає окремі необхідні функції державного регулювання саморегулювальним організаціям, пред'являючи при цьому певні вимоги до них і наділяючи їх відповідними правами.

Через Верховну раду вже пройшло три законопроекти щодо саморегулювання, але наявність в них протиріч діючому законодавству, неопрацьованість багатьох положень не дозволили прийняти жоден з них.

Саморегулювання бізнесу повинне розглядатися як важлива складова інституційного механізму суспільства, використання якої дозволить удосконалити регуляторний механізм розвитку малого бізнесу.

Необхідно вкрай обережно ставитися до саморегулювання галузевих ринків, для яких характерним є прояв тенденцій до монополізації. Делегування повноважень по державному регулюванню учасникам таких ринків неприпустимо, оскільки саме держава покликана долати негативні наслідки монополізації (державне втручання сприяє більш оптимальному розподілу ресурсів і реалізації соціально значимих завдань).

Крім того, необхідний якісний антимонопольний контроль за діяльністю організацій саморегулювання, щоб запобігти випадкам необґрунтованого обмеження конкуренції з боку таких організацій. Це особливо важливо, якщо СРО в тій або іншій формі передаються повноваження по допуску на ринок[5].

В Україні, з'явилась думка, що країна з кожним роком усе більше потребує саме моделі розвитку відносин влада–підприємництво–споживач і на використання інституту саморегулювання багато хто покладає великі надії. Об'єктивні передумови для цього є. Дійсно, основною характеристикою української економіки з погляду можливості і доцільності розвитку саморегулювання є наявність у більшості сфер економічної діяльності надлишкового адміністративного тиску, що гальмує її розвиток та супроводжується тотальною корупцією. На державному рівні підтверджується факт наявності 40% економіки в тіньовому секторі.

Усунення бар'єрів і економічно необґрунтованих обмежень залишається основним завданням саморегулювальних організацій в області підтримки бізнесу і створення конструктивного діалогу бізнесу з державою з врахуванням балансу інтересів[6].

Література:

1. Офіційний сайт Держкомстату України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
2. Крючкова П.В. Саморегулирование хозяйственной деятельности: институциональный анализ / П.В. Крючкова. – М.: ТЕИС, 2005. – 180с.
3. Розвиток саморегулювання на ринку фінансових послуг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://m.pidruchniki.com/12281128/finansirozvitok_samoregulyuvannya_rinku_finansovih_poslug
4. Оцінка бар'єрів розвитку малого підприємництва в регіонах України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/User/Downloads/Modre_2013_2_25.pdf
5. В Украине по-прежнему зашкаливает уровень коррупции [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gorod.dp.ua/news/news.php>.
6. Саморегулювання в Україні: переваги та недоліки в сучасних економічних умовах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://economy.kpi.ua/files/files/15_kpi_2012.docx

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В СФЕРІ ПОСЛУГ

к.е.н., доцент М.О. Акулюшина,

К.Ф. Рошу

Одеський національний політехнічний університет

Стратегічне управління – це таке управління організацією, яке опирається на людський потенціал як на основу організації, орієнтує виробничу діяльність на потреби споживачів, гнучко реагує й здійснює своєчасні зміни в організації, які відповідають викликам з боку зовнішнього