

Стимулювання внутрішнього ринку є важливим пріоритетом при реалізації моделі інноваційно-інвестиційного розвитку. В Україні не спостерігається значного впливу прямого іноземного інвестування на промислове виробництво та роздрібний товарооборот, пов'язано передусім з несприятливим кліматом та невідлагодженими механізмами їх ефективного використання. Проте, вплив внутрішніх капіталовкладень є значним. Зважаючи на це, особливої уваги заслуговує такий елемент макроекономічної політики держави як інвестиційний попит. Стимулювання споживчого попиту має супроводжуватись зростанням інвестиційного попиту, що стимулюватиме оновлення виробництва та відповідне задоволення внутрішнього попиту внутрішньою пропозицією.

*Список використаних джерел:*

1. Кульпінський С. В. Перспективи подальшого проникнення іноземного капіталу в банки України / Стратегія соціально-економічного розвитку України та пріоритети грошово-кредитної політики: Матеріали науково-практичної конференції. – К., 2007. – с.190-194.
2. Накоряков В.Е., Гасенко В.Г. Математическая модель плановой макроэкономики // Экономика и математические методы. – 2002. – Т.38, № 2. – С. 118-124.
3. Дикусар В.В., Синягин С.Ю. Качественные и численные методы в задаче оптимального управления внешним долгом: Сообщ. по прикладной матем./ ВЦ РАН. – М., 2000.

УДК 331

*Нечипоренко С.В.,  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького*

**ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ  
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

На результати виробничо-господарської діяльності організації, динаміку виконання планів виробництва впливає ступінь використання трудових ресурсів. Трудові ресурси являють собою частину працездатного населення, яка володіє фізичними і розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень

продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів, і як результат - об'єм виробництва продукції, її собівартість, прибуток і ряд інших економічних показників.

Трудові ресурси представляють собою працездатну частину населення країни, яка в силу психофізіологічних та інтелектуальних якостей здатна виробляти матеріальні блага або послуги. До трудових ресурсів відносяться люди як зайняті в економіці, так і не зайняті, але здатні працювати. Об'єктивна необхідність вивчення відтворення трудових ресурсів викликана цілим рядом причин. Трудові ресурси представляють собою важливий фактор виробництва, раціональне використання якого забезпечує не тільки підвищення рівня виробництва і його економічної ефективності, але і якісний розвиток всієї соціальної системи. [1]

Забезпеченість підприємств робочою силою виступає найважливішою умовою ефективного його функціонування. Це пов'язано з серйозними змінами в економічній, політичній, соціальній сферах, що позначається на формуванні і використанні ринку робочої сили.

Правильна оцінка забезпеченості підприємства персоналом дає можливість здійснення раціональної зайнятості. Вона дозволяє встановити найбільш дієве, відповідне витраченій праці, матеріальне заохочення, виявити наявні резерви, які не були враховані плановим завданням, визначити ступінь виконання завдань і на цій основі визначити нові завдання. Ефективна зайнятість характеризується з двох точок зору: з економічної - як найбільш раціональне використання людського ресурсу і соціальної - як найбільш повну відповідність інтересам людини. [2]

Всі трудові процеси, виконувані персоналом підприємства, розділені на два різних за своєю природою і змістом види: пов'язані зі зміною форм вартості товару; пов'язані з продовженням процесів виробництва в сфері обігу. Перший

вид праці забезпечує зміну форм вартості і включає в себе процеси купівлі-продажу, обслуговування покупців, ведення обліку та звітності, організацію реклами. Другий вид праці включає в себе такі трудові процеси, як транспортування, фасування, зберігання, навантаження, вивантаження товарів.

Таким чином, перша особливість праці працівників на підприємстві - його двоїстий характер.

Другою особливістю є те, що праця, пов'язаний з продовженням процесів виробництва в сфері обігу, займає велику питому вагу в загальній сумі всього трудового процесу - в основному через низьку оснащеності підприємств технікою. Наявність великих витрат живої праці є негативним фактором.

Третьою особливістю є те, що праця, пов'язана зі зміною форм власності, досить одноманітний і разом з тим вимагає великої нервової і фізичної напруги. Це обумовлено, по-перше, тим, що організація не передбачає або сильно обмежує свободу прояву ініціативи працівників; по-друге, недолік засобів автоматизації призводить до того, що аналітичні, облікові, статистичні розрахунки проводяться вручну. Четверта особливість праці на підприємствах - значний вплив імовірнісних факторів. Інтенсивність купівельних потоків протягом року, що залежить також від місця розташування підприємства, значні коливання попиту по товарних групах і інші фактори в одних випадках, призводять до неминучих простоїв працівників, в інших - до дуже високому навантаженні і різкого підвищення напруженості праці. [3]

В цілому схема аналізу трудових ресурсів і ефективності їх використання може бути більш складною і включати всі безліч чинників.

Ефективність праці як комплексна і неоднорідна категорія характеризується системою показників, до яких можуть належати: продуктивність праці; рівень витрат праці на одиницю продукції; прибуток на одного працівника; рівень витрат на оплату праці в товарообігу; скорочення витрат споживання; висока якість обслуговування; оптимальне використання робочого часу. Вирішальну роль в підвищенні ефективності праці відіграє продуктивність праці. [4]

Відтворення трудових ресурсів виступає як процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Ефективне регулювання процесів відтворення трудових ресурсів забезпечить досягнення стабільного економічного зростання.

*Список використаних джерел:*

1. Лаврентьев В. А. Интеллектуальный потенциал предприятия: понятия, структура і напрямки його розвитку / В. А. Лаврентьев, А. В. Шаріна / Креативна економіка. - 2009. - № 2 (26). - с. 83-89.
2. Огорокова Л. Г. Ресурсний потенціал підприємств / Л. Г. Огорокова. - СПб .: СПбГТУ, 2010. - 293 с.
3. Савицька Г.В. Аналіз господарської діяльності підприємства: Навчальний посібник. - М .: Іспит, 2012. - 314 с.
4. Економіка і статистика фірм: Підручник / В. Е. Адамов, С. Д. Ільєнкова; Під ред. С. Д. Ільєнковой. - 2-е вид. - М .: Фінанси і статистика, 2010. - 288 с.

УДК 631

*Павлова Л.О.,  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького  
Мехеда Н.Г.,  
к.е.н., доцент  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького*

## **ОЦІНЮВАННЯ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КОНКУРЕНЦІЇ**

Розвиток сучасної організації – це процес систематичних динамічних перетворень, трансформацій її підсистем в межах встановлених підприємством стратегічних цілей. В умовах загострення конкурентної боротьби, здатність організацій забезпечувати адекватність внутрішньої структури вимогам динамічного і мінливого зовнішнього середовища визначає успіх діяльності підприємства.

Необхідність дослідження проблеми взаємодії підприємства і зовнішнього середовища обумовлена формуванням нової концепції управління підприємством як відкритої системи, внутрішня стабільність якої залежить від умов зовнішнього середовища.