



МАТЕРИАЛИ
ЗА VIII МЕЖДУНАРОДНА
НАУЧНА ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦИЯ

«ACHIEVEMENT
OF HIGH SCHOOL - 2012»

17 – 25 November, 2012

Том 3
Икономики

София
«Бял ГРАД-БГ» ООД
2012

То публикува «Бял ГРАД-БГ» ООД, Република България, гр.София, район «Триадица», бул. «Витоша» №4, ет.5

Материали за 8-а международна научна практична конференция, «Achievement of high school», - 2012. Том 3.
Икономики. София. «Бял ГРАД-БГ» ООД - 88 стр.

Редактор: Милко Тодоров Петков

Мениджър: Надя Атанасова Александрова

Технически работник: Татяна Стефанова Тодорова

Материали за 8-а международна научна практична конференция,
«Achievement of high school», 17 – 25 November, 2012
на икономики.

За ученици, работници на проучвания.

Цена 10 BGLV

Яблоновская А.В, Нестеренко Л.О. Кадровая политика – как способ повышения конкурентоспособности предприятия.....	54
Лесик Ю.О., Скляр Є.В. Оцінка ефективності управління і використання трудового потенціалу	56
Невмержицкая М.Г., Нестеренко Л.А. Основные направления активной кадровой политики банка	58
Кушніренко І.Х., Павлоцький В.Я. Удосконалення управління роботою персоналу на підприємствах ресторанного господарства.....	61
Устюшкин А.Н., Коржов В.А. Повышение эффективности использования человеческого капитала на российских предприятиях	66
Слободяник Н.П., Чорненька М.В. Перспективи впровадження системи «точно в термін» на вітчизняних підприємствах	69
Бабчинська О.І., Шевченко І.О., Гайдай І.С. Перспективи розвитку самоменеджменту в Україні.....	72
Захарченко Л.А., Фоменко Л.В. Вибір та обґрунтування управлінських технологій для підприємств зв'язку	74
Гудзикевич Г.О. Значення фонду державного соціального страхування України на випадок безробіття у сфері трудових відносин.....	76
Гринкевич С.С., Гураль Н.Р. Оцінка соціально-економічних умов формування трудового потенціалу торговельного сектору економіки України.....	78
Корнеева Е.Н., Смирнова М.Ю., Корнеев А.А. Стратегии управления человеческими ресурсами в системе антикризисного менеджмента	82

СЪДЪРЖАНИЕ

ИКОНОМИКИ

ИНВЕСТИЦИОННА ДЕЙНОСТ И ПАЗАРИ НА ОБЛИГАЦИИ НА ФОНДОВЕ

Ishchenko E.A., Usachev V.A. Problem aspects and prospects of integration of Ukraine to the world financial environment	3
Тусаева А.К. IPO в Казахстане: опыт и перспективы	5
Гаджа Т.В., Богач Б.М. Инвестиційний клімат в Україні	11
Петрашевська А.Д., Пасат А.І., Колонтай С.М. Складові організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку сфери телекомунікацій.....	15
Калмикова Л.Я., Ластовенко О.В. Сучасний стан та перспективи розвитку фондового ринку в Україні	18
Поліщук В.Г., Бурдак О.С. Теоретичний зміст фінансового ринку і його роль у фінансовій системі України.....	20
Usachev V.A., Nikulin D.A. Capital market	23
Іванова Г.М., Семенов А.А. Сучасний стан та шляхи покращення міжнародної інвестиційної політики в Україні	25
Залесский Б.Л. Актуальные вопросы привлечения иностранных инвестиций в белорусскую экономику: информационно-медийный аспект	27

УПРАВЛЕНСКИ РЕСУРСИ НА РАБОТИ

Кошулько О.П., Маказан Е.В., Кошулько В.А. Проблемы воспроизводства и управления человеческим капиталом в современной украинской науке	36
Зайцева Е.Г. Оценка интеллектуального капитала компании методом анализа иерархий	38
Миляева Л.Г., Бавыкина Е.Н. Терминологические аспекты профессиональной карьеры молодого специалиста	40
Зиятдинова Н.Р., Аблаева С.Р. Оплата труда: опыт зарубежных стран	42
Inna A.Tumanova, Dr.Vera S.Rakovskaya, Lubov G.Averkieva Features of International Migration.....	44
Чернега І.І. Соціальні інститути і механізм соціального захисту працівника	47
Чернега Ю.С. Напрямки покращення державної політики зайнятості.....	50
Абдиева Г.Т., Зиятдинова Н.Р. Международный опыт регулирования некоторых аспектов трудовых отношений	52

ИКОНОМИКИ

ИНВЕСТИЦИОННА ДЕЙНОСТ И ПАЗАРИ НА ОБЛИГАЦИИ НА ФОНДОВЕ

Ishchenko E.A., Usachev V.A.

*Donets national university of economics and trade named
after Mikhail Tugan-Baranovsky, Ukraine*

PROBLEM ASPECTS AND PROSPECTS OF INTEGRATION OF UKRAINE TO THE WORLD FINANCIAL ENVIRONMENT

Problem investment in Ukraine was one of the most pressing problems of today. During the financial crisis, acute problem of investing in Ukraine. Investment plays an important role in the further development of economic activities of the country.

Globalization processes in all without an exception areas of public life gradually cover all regions of the world, with economic globalization becomes a major factor in the global economy.

The purpose of this article is the identification of problem areas and prospects for Ukraine's integration into the global financial environment. Association of individual national financial markets into a single global financial center, which is a direct consequence of financial globalization requires the liberalization of the domestic financial sector and cross-border transactions on capital movements. The result of this liberalization has become a large-scale intensification and changes in the nature of international capital flows. As a result international migration of capital among other factors of production has gained importance leading factor in the development of the world economy, and foreign investment is essential and most significant part of the internal economic processes most states.

However, despite the significant increase in the total volume of international capital flows, investment allocation of resources between regions with different degrees of development characterized by the irregularity. In view of this, we can talk about inconsistencies and ambiguity deployment of globalization, including globalization of international financial relations and the uneven impact of the international financial component to the economic development of certain groups of countries.

Decorations on the last stage of financial globalization today is to change the structure of capital flows to private investment and replacement flows to promote production in different regions of the world, for the benefit of international portfolio diversification. In addition, an increase in the absolute volume of investment in developing countries and the gradual alignment of accumulated investments in different countries.

However, specified alignment occurs mainly between countries with roughly the same stage of development, while the relative share of investment in developing countries is reduced, that mean that the degree of involvement in the globalization of countries with different levels of economic development is different. Accordingly, there is a different effect, which are different from the participation in the processes of globalization – this effect is greater, the greater the level of economic development.

However, in the future one of the most important consequences of financial globalization has become a gradual alignment of investment volumes and the value of financial assets in different regions.

The economic systems of the countries with the lowest levels of economic development and developing countries are extremely vulnerable to the influence of globalization factors, leading to an increased risk of financial instability in these countries. Therefore, it is clear that at some stage of its evolution, financial globalization leads to the growth of the level of risk inherent to the operations of the financial market. Especially in view of the above reasons, the riskiness evident in the initial period of financial liberalization in developing countries. Accordingly, the main task of the so-called emerging market is to minimize the degree of vulnerability to external shocks those changes position of foreign investors that lead to these countries large flows of «hot» capital.

Despite the high level of openness of the economy and the overall positive trend in the future inclusion of Ukraine into the world economy, the financial sector of the country celebrated the interaction with international financial markets. Backlog of integration into the global economy in the financial sector needs immediate correction of economic policy in order to increase foreign investment and lending.

The problem of integration into the globalized world financial environment facing Ukraine, requires the consideration the features of modern structure of the world economy, careful selection and use of tools that are able to maximize the speed and effectiveness of such integration while minimizing the potential costs of this process. Special attention should be paid to the risks that accompany the process of integration of the national economy to a globalized financial environment. In the course of further development and liberalization of the financial market of Ukraine, during its further integration into the global financial environment is extremely important to study the experience of foreign countries on how such integration and for avoiding its negative effects.

For the purpose of early identification and elimination of conditions of financial instability, limiting the national market from the negative impact of the international crisis processes foreign scientists proposed the use of different measures of state regulation. But in Ukraine, in our opinion, most of the above measures is not admissible because the national financial market has not reached a sufficient level of development, as a feature of the national economy is the need for a significant amount of free cash that can be used for fixed assets, working capital replenishment funds use as a credit.

изменений могут быть предложены две стратегии управления человеческими ресурсами: превентивного профилактирования и преодоления сопротивления.

Стратегию превентивного профилактирования целесообразно осуществлять до возникновения негативной реакции персонала организации, пока сомнения, страх перед неопределенностью, действия неформальных групп не набрали силу. Решение о выборе стратегии преодоления сопротивления осуществляется на основе оценки отношения персонала к изменениям. На основе бесед, интервью, анкетирования и других форм сбора информации руководство организации должно попытаться выяснить, какой тип реакции на изменения будет наблюдаться в организации, определить работников, которые или поддержат изменения, или окажут им сопротивление, а также в каждом случае причины такого поведения. Все меры по предупреждению сопротивления можно сгруппировать в четыре блока: информирование о ходе реформ, формирование системы обучения персонала, привлечение персонала к реализации изменений и личное участие руководства.

Таким образом, реализация антикризисных стратегий неизменно вызывает сопротивление сотрудников, что существенно затрудняет проведение преобразований. Формирование стратегий превентивного профилактирования и преодоления сопротивления позволяет значительно повысить эффективность организационных изменений в условиях кризиса.

Литература:

1. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Текст]: пер. с англ. / М. Армстронг. – М.: ИНФРА-М, 2002.
2. Коротков Э.М. Антикризисное управление. – М.: ИНФРА-М, 2007.
3. Левин К. Теория поля в социальных науках [Текст]: / К. Левин. – М.: Речь: Сенсор, 2000.
4. Кулапина Г.М. Основные направления повышения эффективности управления персоналом в условиях кризиса: монография / Г.М. Кулапина, О.В. Маркова, Е.Н.Корнеева. – Тольятти: ПВГУС, 2010.

трудоуслуги руководителей предприятий на адаптацию к новым требованиям рынка в сжатые сроки без адекватного стимулирования исполнителей позволяют предположить наличие индивидуального сопротивления изменениям.

Как правило, сопротивление изменениям возникает и начинает усиливаться через месяц-два после начала преобразований, так как, во-первых, увеличивается нагрузка на управленческую команду и большую часть персонала, что предполагает дополнительный объём работ; во-вторых, начинают проявляться латентные или сознательно скрывающиеся проблемы предприятия; в-третьих, в период активизации развития отчётливо выявляется соответствие или несоответствие персонала занимаемым должностям, часто обнаруживаются новые лидеры, обостряется борьба позиционных групп за сферы влияния.

Исследование сущности, форм и причин возникновения сопротивления изменениям позволяет предположить, что значительное сопротивление изменениям на сервисном предприятии может быть обусловлено в первую очередь действием следующих факторов [4]:

- персонал испытывает недостаток информации об изменениях;
- при реализации изменений используется авторитарный подход, не предполагающий участия сотрудников в осуществлении перемен;
- участие персонала в изменениях недостаточно мотивируется;
- сотрудники неправильно понимают суть изменений.

Антикризисное управление персоналом должно базироваться на понимании различных моделей изменений, наиболее эффективная разработана К. Левиным и включает три этапа: «размораживание», реализация изменений и «замораживание» [3].

На стадии «размораживания» сотрудники сталкиваются с фактом признания кризисной ситуации и необходимостью перемен. На этом этапе возникает сопротивление персонала, вызванное недостатком информации о проводимых изменениях, неверным толкованием их сути и недоверием к осуществляющим изменения лицам. Даже при отсутствии эффективного управления сопротивлением со временем напряжённость сопротивления несколько спадает в связи с привыканием сотрудников к действиям инициаторов перемен. Новый всплеск сопротивления возникает на стадии перехода к реализации изменений в результате несогласованности действий менеджмента и использования авторитарного стиля управления. Некоторое снижение уровня сопротивления завершается новым пиком, связанным с переходом к стадии «замораживания». Встраивание в повседневную практику новых компетенций, закрепление положительных достижений в деятельности организации, её культуре требуют от персонала дополнительных усилий.

Следует отметить, что стратегии управления человеческими ресурсами в период проведения организационных преобразований, предпринимаемых менеджерами предприятий для выживания в условиях кризиса, имеют отличительные особенности. В зависимости от стадии реализации организационных

LIST OF SOURCES ::

1. Laws of Ukraine «On investment activity», «On foreign investments», «The elimination of discrimination in the taxation of business entities created by using the property and funds of domestic origin.»
2. Ivashchenko A. Improving the mechanism to attract foreign investment in Ukraine // Investment: Practice and Experience. – 2009. – № 3.
3. Makuha S. Ukraine in international economic relations in the context of globalization. – К.: Legas, 2006.

К.э.н. Тусаева А.К.

Казахский экономический университет имени Т.Рыскулова, Казахстан

ИРО В КАЗАХСТАНЕ: ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Программа народного IPO проводится по инициативе Президента для предоставления казахстанцам возможности стать совладельцами ведущих компаний страны. В ходе программы им будут предложены акции наиболее крупных, стабильных и перспективных государственных компаний. Таким образом, населению дается возможность принять участие в доходах этих предприятий, но и, привлекая казахстанцев на фондовый рынок, повысить инвестиционную культуру в стране, дать толчок развитию биржи и финансового сектора. В настоящее время есть все составляющие для успешной реализации IPO в Казахстане – это и привлекательные с точки зрения инвесторов эмитенты, достаточно успешно функционирующая инфраструктура и непосредственно интерес потенциальных инвесторов, в том числе накопительных пенсионных фондов.

Наличие надежного, эффективного, ликвидного и безопасного рынка капитала является существенным фактором для обеспечения казахстанских компаний дополнительным доступом к финансированию.

Национальные компании будут котироваться на бирже на равных условиях с другими участниками KASE, соответственно и цена на их акции тоже может, как подниматься, так и снижаться. Очень тщательно были отобраны наиболее стабильные компании, демонстрирующие отличные перспективы роста, для участия в народном IPO и можно полагать, что цена на акции покажет позитивную динамику в долгосрочной перспективе, но никто не может гарантировать полное отсутствие периодических падений цен. Здесь всегда нужно учитывать макроэкономические факторы, неподвластные отдельным компаниям.

Проведем исследование по программе IPO в мировом сообществе. Согласно данным аналитических агентств, по общей стоимости предложений Европа заняла третье место в мире, немного уступив США, где было привлечено 29 млрд. евро, и намного отстав от «Большого Китая», где сумма привлеченных

средств составила 98 млрд. евро. Япония, Латинская Америка и Ближний Восток заняли по этому показателю 4-е, 5-е и 6-е место соответственно. Существенно сдав позиции в 2009 году, Европа продемонстрировала в 2010 году самое большое увеличение количества сделок IPO (202%) и заняла второе место по показателю роста стоимости сделок (270%) среди всех рынков мира.

В 2009 году только две сделки IPO на европейском рынке преодолели барьер в 1 млрд. евро, а в 2010 году их число увеличилось до семи, притом что инвесторы все еще осторожничали и раздумывали, настало ли время для вложения средств в акции компаний, выходящих на IPO. Эти крупные сделки проводились в основном на европейских фондовых биржах. Так, самыми крупными сделками на европейском рынке в 2010 году стали сделки IPO компании Enel Green Power в Испании и Италии, в результате которых было привлечено 2 264 млн. евро, и приватизация государственной страховой компании PZU в Польше, принесшая 1 990 млн. евро. В первую шестерку вошли также сделки IPO в Норвегии (Gjensidige Forsikring), Испании (Amadeus) и Дании (Pandora). Рынки, регулируемые ЕС, занимают лидирующие позиции в Европе – на них приходится практически весь рост стоимости сделок IPO по сравнению с уровнем 2009 года.

Экономический кризис отразился на активности лондонского рынка IPO гораздо сильнее, чем на деятельности других основных европейских бирж. После кризисной ситуации 2009 года Лондон сегодня восстанавливается быстрее, чем другие биржи, возвращая себе лидирующие позиции в Европе.

Рынок Китая опередил Европу благодаря сверхкрупным сделкам IPO.

Для Китая этот год стал очередным успешным годом – общая стоимость сделок IPO составила почти 100 млрд. евро, включая стоимость двух поистине гигантских сделок AgBank и AIA, которые собрали больше средств, чем все европейские сделки IPO за год. Это можно рассматривать как первые признаки того, что доминирующему положению Лондона и Нью-Йорка в области проведения международных сделок брошен вызов. Ожидается дальнейшего увеличения числа международных сделок в Азии, хотя рынки в этом регионе, скорее всего, будут сохранять статус развивающихся. Это будет связано с тем, что заинтересованность в проведении листинга в этом регионе проявляют весьма специфические компании, и со стремлением других ведущих бирж, включая Лондонскую фондовую биржу и биржи США, вернуть себе утраченные позиции в проведении международных сделок.

кризисном управлении. Суть антикризисного менеджмента – ускоренная и действенная реакция на существенные изменения внешней среды на основе тщательно разработанных альтернативных вариантов управленческих решений. В основе антикризисного управления лежит процесс постоянных и последовательных нововведений во всех областях действий предприятия [4].

Антикризисное управление, как всякое управление вообще, характеризуется определенными технологическими схемами управления. Но специфика антикризисного управления отражает и специфику его технологии. Здесь существенное влияние могут оказывать факторы дефицита времени, снижения управляемости, конфликтности интересов, высокой степени неопределенности и риска, сложного переплетения проблем, давления внешней среды, снижения конкурентоспособности, нарушения баланса власти.

Антикризисное управление предъявляет определённые, отличные от регулярного управления, требования к системе управления персоналом. Стратегия вывода предприятия из кризиса предполагает сосредоточение усилий на быстром увеличении продаж выпускаемой продукции, оперативном поиске возможностей оказания дополнительных услуг, исследовании рынка и перспективной разработке нового продукта, выведении непрофильных активов, оптимизации запасов, сокращения расходов (в том числе, и на персонал). Главная задача, которую решает служба персонала в этих условиях – это поддержка антикризисных мер путём эффективной организации взаимодействия руководителей, специалистов и рабочих предприятия.

М. Армстронг рассматривает задачу управления персоналом в условиях кризиса как периодически возникающий режим работы, а именно: «управление кадрами фирмы в кризисных ситуациях – это не более чем хорошее управление в напряженных условиях» [1].

В современных условиях руководители большинства российских предприятий, решая задачу сокращения расходов, вынуждены сокращать персонал и экономить на заработной плате. При этом антикризисные стратегии реализуются в сжатые сроки, новые решения сознательно проводятся в жизнь недемократическим путем. Считается, что авторитарный стиль может быть полезен только в ситуациях, требующих немедленного устранения сопротивления, при проведении очень важных изменений.

Однако предприятие может иметь успех только в том случае, если находится в состоянии последовательного и неуклонного развития. Поэтому полноценная стратегия антикризисного управления – это стратегия созидания, захвата и удержания определенной рыночной ниши, стратегия конкурентного преимущества в долгосрочной перспективе [2]. В связи с этим первоначальные задачи менеджеров компании – развивать и удерживать кадры.

Как правило, работники не включаются в реализацию новых задач до тех пор, пока четко не обозначены цели и приоритеты преобразований, а также положительный эффект от работы по новым правилам. Значительные временные и

3. Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року. Постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008. Київ. <http://zakon3.rada.gov.ua>

4. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. <http://zakon3.rada.gov.ua>

Корнеева Е.Н.

*Доцент кафедры менеджмента
Поволжского государственного университета сервиса
г. Тольятти, Россия*

Смирнова М.Ю.

*Доцент кафедры менеджмента
Поволжского государственного университета сервиса
г. Тольятти, Россия*

Корнеев А.А.

*Студент Самарского государственного
аэрокосмического университета
г. Самара, Россия*

СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ АНТИКРИЗИСНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В условиях высокой динамики рыночной среды актуальной задачей для предприятий становится реализация антикризисного стратегического управления. Стратегия антикризисного управления охватывает все запланированные, организуемые и контролируемые перемены в области существующей стратегии, производственных процессов, структуры и культуры любой социально-экономической системы, включая частные и государственные предприятия [2]. Предприятие должно постоянно следить за основными факторами окружающей среды и делать своевременные и правильные выводы относительно своих потребностей в изменениях. Толчком к изменениям являются кризисные ситуации. В зависимости от того, в какой области они представляют опасность для достижения целей предприятия, выбирается соответствующая антикризисная стратегия.

В современных условиях многие руководители предприятий приходят к тому, что антикризисные меры следует принимать не только тогда, когда финансовое положение функционирующего на рынке предприятия становится уже печальным. Быстрые изменения внешней среды, связанные с развитием информационных технологий, глобализацией бизнеса и конкуренции, многими другими факторами в современной экономике, приводят к возникновению разного рода кризисных явлений, в результате чего появляется необходимость в анти-

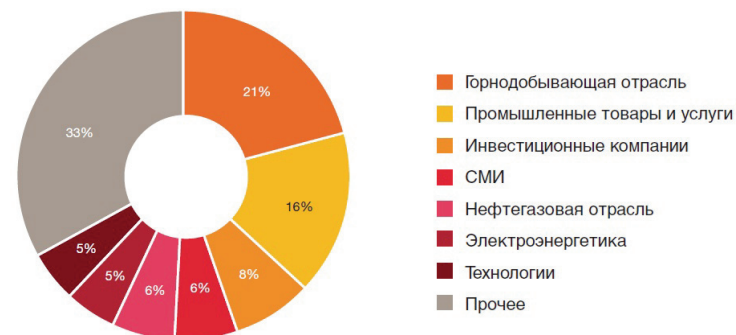


Рисунок 1. Количество международных сделок IPO по секторам

Примечание – источник [1].

Как видно из рисунка горнодобывающая отрасль занимает лидирующую позицию по сделкам IPO. Далее следует сектор промышленных товаров и услуг, на долю которого пришлось 16% от общего количества международных сделок IPO и 10% от общей стоимости предложения.

Опыт IPO в Казахстане. До этого периода по программе IPO были размещены акции двух компаний – АО «Мангистауская РЭК» и АО «Казахстелеком».

АО «МРЭК» осуществила первичное размещение 21,4% простых акций (430 549 штук). Из них населению Мангистауской области на неорганизованном рынке предлагалось купить 322 912 акций (75% размещаемого пакета). Оставшиеся 25% акций плюс те, что не купило население, были предложены инвесторам на Казахстанской фондовой бирже.

Подписка проводилась с 9 по 23 июня 2008 года через отделения АО «Казпочта», региональное представительство ИФД Resmi и офис АО «МРЭК». В одной заявке можно было претендовать на 5 тыс. акций по цене не менее 1 485 тенге за акцию. На первом этапе было принято 113 заявок на 298 213 акций, что составляет 92,3% от количества предложенных к размещению бумаг. Цена заявок варьировалась от 1 485 тенге до 1 660 тенге. В соответствии с условиями размещения акций цена отсечения была определена в размере 1 485 тенге и все принятые заявки удовлетворены полностью. Объем привлечения по первому этапу размещения составил 444,9 млн тенге. Средняя цена размещения оплаченных бумаг составила 1 492 тенге.

На втором этапе торги проходили на KASE с участием институциональных инвесторов. На продажу был выставлен пакет из 132 196 акций. Первые торги, которые прошли 16 июля 2008 года (через 3 недели после объявления цены отсечения по размещению среди физических лиц), были признаны несостоявшимися по причине неудовлетворенности эмитента ценой. Цены в заявках варьи-

ривались от 700 до 2 600 тенге за акцию, средневзвешенная цена составила 1 798 тенге, спрос – 120,3% от заявленного к размещению объема. На повторных торгах, прошедших 18 июля 2008 года, все акции были размещены. Цены в заявках варьировали от 700 до 2 525 тенге за бумагу, спрос составил 200,7% от предложенного объема. Минимальная цена в удовлетворенных заявках равнялась 2 500 тенге, максимальная – 2 525 тенге за бумагу. По итогам торга 92,7% акций пришлось на долю пенсионных фондов и 7,3% – на долю клиентов брокерско-дилерских компаний.

Судя по результатам размещения, граждане особого интереса к акциям компании не проявили и цель по активизации фондового рынка путем вовлечения населения, очевидно, выполнена не была. Всего 113 заявок рядом со словами «народное IPO» выглядят просто смешно.

Сравнение стоимости акций, и по какой цене они были реализованы. Неизбежно возникает вопрос: почему цена размещения среди населения (113 человек) в 1 492 тенге была признана удовлетворительной, а средняя цена размещения 1 798 тенге среди того же населения в лице НПФ (около 90% спроса на торгах составляли заявки пенсионных фондов) оказалась неудовлетворительной.

Почти сразу после размещения цены на акции начали снижаться, однако доходность для тех, кто приобрел акции на первом этапе, превышала доходность по 10%-му депозиту до осени 2009 года, после чего цена акции резко обвалилась до 1 100 тенге, и остаются на этом уровне по сей день. (рисунок 2). Хочется отметить в этой связи абсолютную неадекватность нашего рынка ценных бумаг. Как понять инвесторов, которые оценивают в 2 500 тенге акцию, которая приносит 21 тенге прибыли (EPS) по итогам 2007 года, и в 1 100 тенге – ту же акцию, когда она дает 122 тенге прибыли в 2009 году.

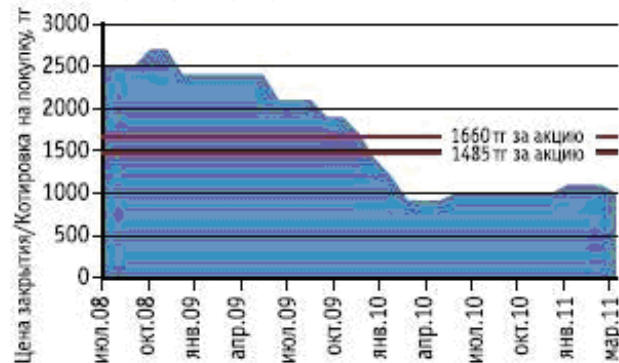


Рисунок 2. Простые акции АО «MPЭЖ», динамика цен на KASE
Примечание – источник [2].

лася на 52,9 тис. осіб і становила у середньому на рік 1,7 млн. осіб, рівень безробіття – 7,9 відсотка (у 2010 році – 8,1 відсотка) [3]. Рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) в середньому за I квартал 2012р. становив 9,1% економічно активного населення відповідного віку Рівень зареєстрованого безробіття, розрахований по відношенню до населення працездатного віку, на 1 червня 2012р. становив 1,7% [4].

У результаті виконання Програми та реалізації послідовної державної економічної і соціальної політики очікується, що в 2017 році рівень безробіття осіб цієї вікової групи знизиться до 6,3 відсотка (рис.3).

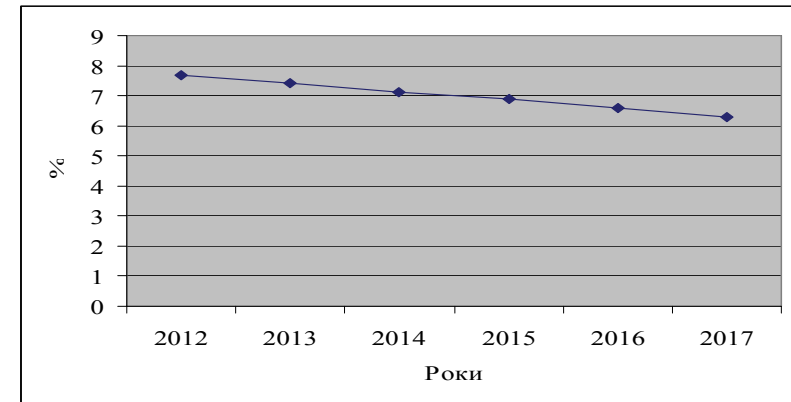


Рис.3. Рівень безробіття осіб 15-70 років [3]

Отже, дослідження загальних умов та особливостей формування трудового потенціалу торгових підприємств України свідчить про затяжну демографічну кризу, несприятливі соціально-економічні умови та недосконалість національної системи збереження трудового потенціалу. Умови для формування трудового потенціалу торгових підприємств є незадовільними, і це обов'язково знайде своє відображення на ефективності його використання та розвитку. Однак, рішення даної проблеми можливе за умови вдосконалення соціально-економічної та демографічної політики держави.

Литература:

1. Андрій Боярунець. Зайнята Україна: Хто у роботі найпотрібніший? «ForUm» <http://ua.for-ua.com>
2. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. / Є.П. Качан, Д.Г. Шушпанов. – К.: Видав. дім «Юридична книга», 2003. – 258 с.

му рівню старіння населення України, та високому рівню демографічного навантаження, пік якого очікується у середині XXI ст., особливо враховуючи зміну пенсійного віку.

Однак, слід зауважити, що навіть за умови збільшення народжуваності до найвищого в сучасній Європі рівня (2 дитини на жінку) і зменшення смертності до найнижчого у світі рівня (середня очікувана тривалість життя – 80 років) протягом найближчого десятиліття чисельність населення України неухильно скорочуватиметься. За оптимістичним варіантом прогнозу, до 2026 р. загальна чисельність скоротиться до 43,3 млн. осіб, а за песимістичним – до 40,4 млн. осіб [2].

Трудовий потенціал країни, і як наслідок трудовий потенціал кожного підприємства формує економічно активне населення. Кількість економічно активного населення України віком 15-70 років в I кварталі 2012 р. склала 21 млн. 885,3 тис. осіб. По відношенню до аналогічного періоду 2011 р., ця кількість зменшилась на 0,67% (на I квартал 2011 р. кількість економічно активного населення України складала 22 млн 33,1 тис. осіб). За даними Постанови КМУ від 15 жовтня 2012 р. «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року», чисельність зайнятих економічною діяльністю осіб віком 15-70 років зростатиме (рис.2), тим самим збільшуючи трудовий потенціал досліджуваної галузі.

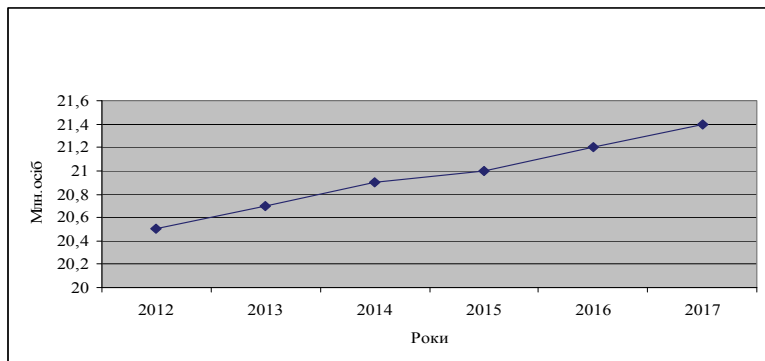


Рис.2. Чисельність зайнятих економічною діяльністю віком 15-70 років [4]

Важливим показником, що впливає на формування та використання трудового потенціалу є офіційний рівень безробіття.

До настання економічної кризи, ринок праці в Україні мав досить позитивну динаміку розвитку, але в наслідок кризових явищ ситуація у 2009 році змінилась. Стабілізаційні процеси, що відбувалися в національній економіці, створили умови для поступового поліпшення ситуації на ринку праці. У 2011 році чисельність безробітних, визначена за методологією Міжнародної організації праці, зменши-

Народное IPO АО «Казхателеком» в 2006 году. В середине октября 2006 года правительство приняло решение разместить 4,6% голосующих акций (497 597 штук) АО «Казхателеком» на внутреннем фондовом рынке. Предлагаемые к размещению акции было решено разбить на два пакета: 90% (447 837 акций) реализовать путем подписки среди населения, 10% (49 760 акций) – на организованном рынке, в том числе среди пенсионных фондов.

Подписка проводилась с 30 октября по 10 декабря 2006 года через отделения АО «Казпочта». В одной заявке можно было претендовать на неограниченное количество акций по цене, находящейся в коридоре от 25 тыс. до 33 тыс. тенге за одну акцию. От физических лиц было получено более 6 800 заявок (к рассмотрению принято 6 477). Согласно этим заявкам, подписчики хотели бы приобрести 2 943 575 акций. Это больше предложенного количества акций в 6,5 раз.

Распределение акций по заявкам производилось следующим образом: все заявки до 20 акций удовлетворены в полном объеме вне зависимости от цены, заявленной инвестором (в пределах установленного ценового диапазона); для заявителей более чем на 20 акций установлена цена отсечения 30 тыс. тенге за одну акцию, при этом максимальное количество акций на одного инвестора рассчитывалось по формуле 215 акций*цена приобретаемых акций/цена отсечения. Средняя цена размещения оплаченных бумаг составила 30,56 тыс. тенге.

По результатам размещения инвесторов можно условно разделить на 2 категории: до 20 акций по 25 тыс. тенге и свыше 20 акций по 30 тыс. тенге. Если посмотреть на динамику цен акций «Казхателекома» на KASE (рисунок 2.28), видно, что первые несколько месяцев они показывали неплохой рост.

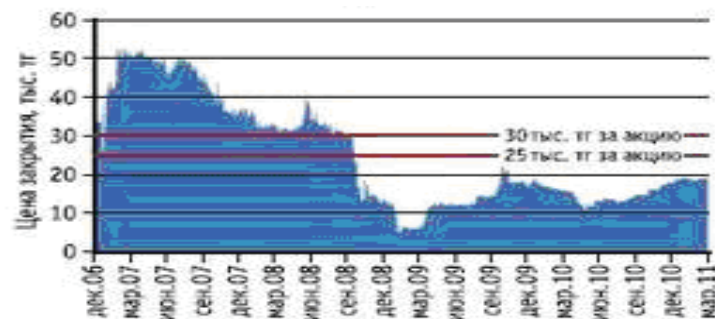


Рисунок 3. Простые акции АО «Казхателеком», динамика цен на KASE

Примечание – источник [2].

Падение цены, начавшееся осенью 2007 года в итоге завершилось обвалом в сентябре 2008-го, акции компании так и не поднялись до прежних уровней. Анализ доходности наглядно показывает, что акции «Казхателекома» приносили своим владельцам доходность, существенно превышающую доходность 10%-го депозита. С другой стороны, это показательный пример волатильности

фондового ринка, поскільки с вересня 2008 года доходность владения данных акций значительно ниже доходности депозита.

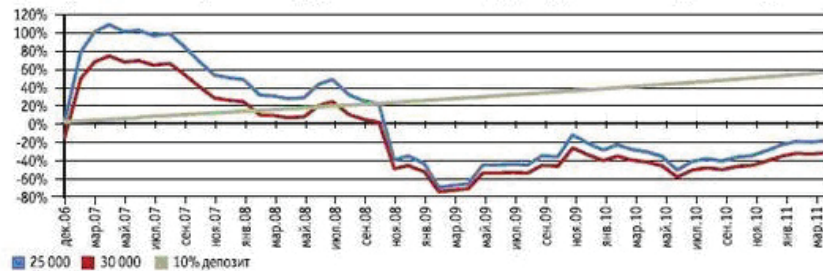


Рисунок 4. Сравнение доходности от владениями акциями «Казхтелкома», приобретенного в рамках народного IPO 2006 года, с депозитом в 10% годовых

Примечание – источник [2].

В том, что касается получения справедливой цены -цель, достигнута, поскольку средняя цена размещения в 30,56 тыс. тенге за акцию соответствовала уровню цен на период размещения и оказалась ближе к верхней границе предложенного ценового коридора.

IPO является весьма перспективным инструментом привлечения капитала. К основным преимуществам IPO можно отнести, во-первых, доступ к долгосрочному капиталу на открытом рынке на гораздо более выгодных условиях, чем обращение к кредитным банковским ресурсам, частным займам или венчурному капиталу. Так решение правительства в первую очередь стало размещение акций таких компаний как АО «КазТрансГаз» и АО «KEGOC», как самых надежных игроков рынка. Во-вторых, это улучшит текущее финансовое состояние компаний, повысит престижность и рост возможностей по продвижению бизнеса. Кроме того, компании получает оценку текущей рыночной стоимости, а это важно при расширении бизнеса посредством слияний и поглощений, диверсификации активов и использовании акций как залога для получения займа. Наконец, IPO дает возможность привлечь и удержать высококвалифицированный персонал и в первую очередь ключевых менеджеров.

Проведя анализ текущего тренда проведения IPO в мире можно заметить, что рейтинге по капитализации самыми востребованными являются финансовый, промышленный и сырьевые сектора. В планах у «Самрук-Казына» вывод акций крупнейшего оператора нефтепроводов в Казахстане АО «КазТрансОйл» и поставителя основных услуг в управлении электрическими сетями АО «KEGOC».

Основным риском будет являться – риск значительного снижения цен на акции. Для избегания этого были отобраны наиболее стабильные компании, не имеющие значительной зависимости от конъюнктуры мировых цен на сырье.

За даними Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ, у 2011 р. серед зайнятих у віці 15-70 років кожен 6-й працював у торгівлі. Заввідділу економіки праці ІДСД НАНУ Л. Лісогор додає: в останні роки тенденція до зростання частки зайнятих у сфері обслуговування (торгівлі) відновилася, це загальносвітова тенденція, що відображає поступальний перехід до постіндустріальних та інноваційних шляхів розвитку економіки. Але треба зауважити, що зайнятість в українській торгівлі складно назвати інноваційною, тому що в основному це дрібнооптова торгівля з невисокою доданою вартістю [1].

В сучасних умовах діяльності вітчизняних торговельних підприємств, важливим завданням є визначення факторів, що впливають на формування трудового потенціалу галузі. Великою мірою його величина залежить в основному від демографічної ситуації на ринку праці, від стану самого ринку праці та рівня життя населення, оскільки саме демографічні показники впливають на кількісний склад трудового потенціалу. Одним із таких показників є чисельність населення (рис. 1).

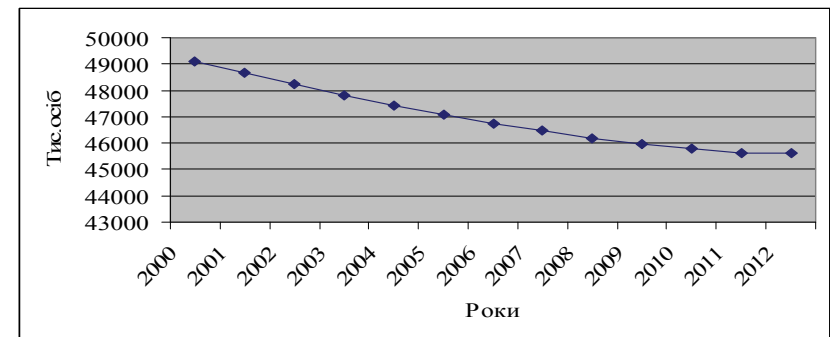


Рис.1 Динаміка чисельності постійного населення України за період 2000-2011 рр.[]

Протягом досліджуваного періоду спостерігається постійна тенденція до зменшення чисельності постійного населення України. Однак, за останніми даними Державного комітету статистики України станом на 1 лютого 2012 р. чисельність постійного населення становила 45617,5 тис. осіб, що на 19,3 тис. осіб більше ніж попереднього року. При позитивній динаміці у майбутньому та підвищенні рівня народжуваності, даний показник може стати вагомим фактором збільшення трудового потенціалу країни і торговельної галузі зокрема. Окрім того, збільшення чисельності населення та підвищення народжуваності (у січні 2012 року кількість народжених порівняно із аналогічним періодом попереднього року зросла лише на 0,2 тис. осіб) у свою чергу запобігло б високо-

Одним із негативних моментів у формуванні дохідної частини бюджету ФССБ є заборгованість із заробітної плати, яка, за даними Держкомстату, протягом 2012 р., у порівнянні з 2011 р. зросла 80,9 млн грн. до 99,6 млн грн. Це свідчить про зменшення надходжень до бюджету Фонду, що є негативним результатом, оскільки менша сума коштів може бути виділеною на потреби безробітних. Отже за прогнозами Міністра праці та соціальної політики України Л. Денісової на початку 2012 р. Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття загрожує значний дефіцит, для покриття якого необхідно підвищити розмір внесків до Фонду щонайменше на 0,4% [4].

Отже, підводячи підсумки, можна сказати, що головним завданням державної політики зайнятості кожної країни є скорочення безробіття. Державна служба зайнятості в цих умовах проводить активну політику на ринку праці та працює в режимі оперативного реагування.

Література:

1. Офіційний сайт Державного комітету статистики. Електронний ресурс: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. Електронний ресурс: <http://www.dcz.gov.ua>
3. Вольська А.О. Щодо соціального страхування на випадок безробіття / Економічні науки // Серія «Облік і фінанси». – Випуск 8 (29). – Ч. 2. – 2011.
4. Доповідь Міністра праці та соціальної політики України Л. Денісової на Національній тристоронній соціально-економічній раді при Президентові України // Міністерство праці та соціальної політики України / 13.11.2008. Електронний ресурс: <http://www.mlsp.gov.ua>

К.е.н., доц., Гринкевич С.С.

Аспірант, Гураль Н.Р.

Львівська Комерційна Академія, Україна

ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Торговельна галузь України має повне право вважатись однією із провідних видів економічної діяльності, що постійно розвивається і набуває все глобальніших масштабів, адже стабільний розвиток підприємств різних галузей значною мірою залежить від якості й успішної реалізації продукції, платоспроможності регіональної торговельної мережі.

Також вибрано відносительно стабільное макроекономічне время проведення програми «народного» IPO. Кроме того, вовлечение пенсионных фондов как профессиональных и долгосрочных инвесторов будут способствовать нивелированию резких скачков цен на акций.

Несмотря на все угрозы и слабые стороны программы «народного» IPO, идея размещения ценных бумаг среди населения даст хороший толчок в стимулировании развития экономики. И приучит сохранять и приумножать сбережения при помощи инвестирования в ценные бумаги.

Література:

1. Доклады Рвс. Обзор рынка IPO в мире.
2. Отчеты Казахской фондовой биржи // www.kase.kz

Гаджа Т. В.

Науковий керівник: Богач Б. М.

Буковинський державний фінансово-економічний університет м. Чернівці

ІНВЕСТИЦІЙНИЙ КЛІМАТ В УКРАЇНІ

Тема присвячена розгляду інвестиційного клімату в Україні та здійсненню аналізу причин його коливання, а також шляхів вирішення проблем інвестиційної діяльності.

Актуальність даної теми полягає в тому, що сьогодні від ефективності інвестиційної політики залежать стан виробництва, положення і рівень технічної оснащеності основних фондів підприємств народного господарства, можливості структурної перебудови економіки, рішення соціальних і екологічних проблем.

Постановка проблеми. Пошук шляхів для забезпечення сприятливого інвестиційного клімату в Україні, від реалізації якого залежать соціально-економічна динаміка, ефективність залучення в світовий поділ праці, можливості модернізації на цій основі національної економіки.

Опис основних джерел і публікацій. Інвестиційний клімат в Україні впродовж останніх десяти років був досить нестабільним, проблематику іноземного інвестування в економіку України постійно досліджують такі вчені як: М. В. Геєць, О.О. Другов, Т.В. Детюк, С.А. Єрохін, А.А. Кириченко, Р. М. Потельнюхов, Т. П. Самойлова В. Г. Федоренко, А.А. Харламова, Б. М. Щукін.

Метою даної статті є здійснення аналізу розвитку інвестиційного клімату в Україні на основі показників, тобто сукупності об'єктивних та суб'єктивних умов, які впливають на процес інвестування в економіку країни та окремих підприємств, компаній, галузей.

Вклад основного матеріалу. Оскільки дана тема є актуальною, та має на меті здійснити аналіз основних причин низького рівня інвестиційної активності, що мають безпосередній вплив на основні складові джерел фінансування інвестицій – власні кошти підприємств (прибуток підприємств) серед яких виокремлюють:

- посилення ризиків дестабілізації на валютному ринку;
- збереження складної ситуації у банківській сфері, зокрема недостатні обсяги довгострокового кредитування вітчизняної економіки;
- незадовільна кон'юнктура зовнішнього ринку за традиційними товарними групами українського експорту;
- низька купівельна спроможність населення, що звужує ємкість внутрішнього ринку;
- обмежені можливості доступу до фінансових ресурсів як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках;
- зниження рівня прибутковості українських підприємств;
- збільшення курсової різниці розрахункових обсягів кумулятивного показника залучених прямих іноземних інвестицій в Україну у зв'язку із падінням офіційного курсу гривні до долара США, тощо [3, с.26].

Як наслідок, обсяги інвестицій в основний капітал за 2010 рік скоротились на 43,7% по відношенню до відповідного періоду 2009 року та становили 87 млрд. грн. Проте у 2011 році інвестиції в основний капітал збільшилися на 24,7% порівняно з 2010 роком і становили 84,6%, а чистий приріст сукупного обсягу іноземного капіталу в економіці України у січні-березні 2011 року склав 98,3 млн. доларів, що становить 12% від рівня січня-березня 2010 року [6]. Отже, зважаючи на поточні тенденції, можна говорити про появу ознак стабілізації і поживлення вітчизняної економіки. Поштовхом для виходу провідних сфер економіки з фінансово-економічної кризи стало підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки, що потребує спрямування значних обсягів інвестицій на оновлення основних засобів на основі ресурсозбереження, енергозбереження, впровадження інновацій та започаткування нових екологічно безпечних технологій виробництва [5, с. 56].

Потенційно наша країна, володіючи значним внутрішнім ринком, розгалуженим промисловим і сільськогосподарським потенціалом, багатими та різноманітними природними ресурсами, а також вигідним геополітичним розташуванням, може стати одним із провідних європейських реципієнтів інвестицій. Україною успадкована потужна інфраструктура виводу добутої сировини, металів, хімічних добрив та зернових на світові ринки. Це нафто- і газопроводи, портове господарство, залізниця тощо. Водночас в Україні поки що невисока порівняно з розвиненими країнами частка оплати праці у ВВП [2, с. 199 – 200].

Країна здатна збільшувати додатковий капітал, маючи, по-перше, людські ресурси (трудові, управлінські, адміністративні), що володіють навичками, необхідними для перетворення інвестиційних засобів (заощаджень) у реальні

Метою дослідження є вияв ролі Фонду державного соціального страхування України на випадок безробіття у сфері трудових відносин

Впровадження з 2000 року загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття посилює активну політику зайнятості на ринку праці. Проте, зараз співвідношення попиту і пропозиції робочої сили чи робочих місць виявляється невідповідним: частина економічно активного населення виявляє попит на робочі місця, але не знаходить відповідної пропозиції; робочі місця, що характеризуються особливими вимогами до кваліфікації, економічного і соціального статусу власників робочої сили, залишаються незайнятими. Отже, звідси і постає проблема безробіття в Україні.

Згідно з даними Державної служби статистики спостерігається поступове скорочення чисельності постійного населення України, за період 2004-2012 рр. ця різниця складає 5%. Також можна відмітити негативну тенденцію щодо зменшення частки зайнятого населення за період 2004-2012рр. на 2%. При тому, що кількість безробітного населення в середньому за 2012 р. склала 1,8 млн. осіб проти 1,6 млн. осіб у 2005 році. Рівень безробіття у 2012 році склав 8,4%, що свідчить про зростання цього показника. Хоча порівняно з 2009 роком, коли країна знаходилась під впливом кризової економічної ситуації, рівень безробіття знизився, але нажалі він не досяг показників 2007-2008 років (6,4%) [1].

Отже, перш за все, виникає напруга на бюджет Фонду державного соціального страхування країни на випадок безробіття, бо зростає кількість одержувачів виплат у вигляді соціальної допомоги, при тому, що кількість платників збору зменшується.

Для реалізації політики зайнятості населення і забезпечення громадянам відповідних гарантій на всій території України створена Державна служба зайнятості. Послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються державною службою безкоштовно. Її діяльність фінансується за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [3].

Згідно з інформацією, наданою Державною службою зайнятості України, можна проаналізувати дані про чисельність незайнятого населення, які перебували на обліку в СЗ у період 2010-2011 роках. Кількість зареєстрованого на обліку в Службі зайнятості у 2011 році складала 1854981 осіб, що на 7571 людину більше порівняно з попереднім періодом. При цьому кількість осіб, що отримали допомогу в свою чергу збільшилась у відношенні до зареєстрованих у 2011 р. Це свідчить про те, що сума видатків Фонду на виплату матеріального забезпечення та надання соціальних послуг у 2011 р зросла та спостерігається збільшення витрат на утримання та забезпечення діяльності виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів, управління Фондом, розвиток його матеріальної та інформаційної бази, а також витрат на створення нових робочих місць для працівників вугільної промисловості, вивільнених у зв'язку із закриттям шахт. [2].

На нашу думку, для подальшого розвитку та впровадження УТ в діяльність підприємств зв'язку необхідно проведення таких досліджень:

1. Розробка алгоритму вибору УТ, заснованого на поетапній оцінці можливості і необхідності застосування УТ в компанії. Для цього буде використано п'ять критеріїв: достатність інформації про УТ; можливість здійснення загальних функцій управління; можливість реалізації УТ на різних рівнях управління; можливість реалізації УТ в сферах управління компанією; можливість впровадження УТ в компанії з урахуванням галузевих особливостей; можливість впровадження УТ з найменшими витратами.

2. Формулювання принципів впровадження УТ, які регламентуватимуть вимоги до компонентів управлінських технологій.

Наукова і практична значущість даного дослідження полягає в необхідності розвитку інструментарію ефективного управління підприємствами зв'язку і можливості його застосування в практичній діяльності.

Практична реалізація результатів досліджень необхідна науковим структурам, що вивчають питання менеджменту, теорії організації і ефективності ухвалення управлінських рішень, і компаніям, що надають послуги зв'язку, для розробки і реалізації стратегічних напрямів розвитку.

Гудзикович Г. О.

*Донецький національний університет економіки та торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського, Україна*

ЗНАЧЕННЯ ФОНДУ ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ УКРАЇНИ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Важливим здобутком нашої країни на етапі становлення ринкової економіки є створення системи соціального захисту населення від безробіття, що ґрунтується на принципах соціального страхування.

Актуальність теми обумовлена тим, що у сучасному суспільстві Фонд соціального страхування на випадок безробіття має багато проблем, пов'язаних із рухом робочої сили. Проблема безробіття залишається однією з гостро поставлених, а відношення числа безробітних до чисельності робочої сили постійно зростає, тим самим збільшуючи напругу на бюджет даного фонду.

Проблематика державного соціального страхування, а також проблеми зайнятості, безробіття, втрати працездатності, як соціальних явищ розглядалися в наукових працях Д. Богині, А.Вольської, В. Гейця, Т. Зайця, Н. Зеленко, В. Куценко, Е. Лібанової, В. Лагутіна, В. Новікова, Н. Орлової та інших.

інвестиції, по-друге – ефективний платоспроможний попит на продукцію, вироблену в результаті інвестицій [7].

У національній економіці існує ряд перешкод, які можуть обмежувати, як самі інвестиції, так і ефективний попит на них. На думку експертів Світового банку основними перешкодами для підвищення привабливості в очах як іноземних, так і внутрішніх інвесторів є обтяжливі регуляторні процедури, зокрема:

- складність адміністрування податків, місце України у рейтинговому дослідженні Міжнародної фінансової корпорації (МФК), група Світового банку «Ведення бізнесу» за показниками «система оподаткування» – 181 серед 183 країн, що досліджуються. За цим показником ми випереджаємо лише Республіку Білорусь та Венесуелу;

- кількість та складність отримання дозволів, місце України у рейтинговому дослідженні МФК «Ведення бізнесу» за показниками «дозвільна система у будівництві» – 181 серед 183 країн, що досліджуються. За цим показником ми випереджаємо лише Російську Федерацію та Еритрею (країна в північно-східній Африці);

- технічне регулювання (сертифікація та стандартизація);

- перевірки органів державного нагляду [1, с.46].

На сьогодні в Україні вже створено сприятливе правове поле для здійснення інвестиційної діяльності. Зокрема, ця сфера регулюється Законами України: «Про інвестиційну діяльність», «Про режим іноземного інвестування», «Про захист іноземних інвестицій на Україні», «Про усунення дискримінації в оподаткуванні суб'єктів підприємницької діяльності, створених з використанням майна та коштів вітчизняного походження», тощо, якими передбачено [4, с.98]:

- державні гарантії захисту інвестицій, незалежно від форм власності;

- застосування національного режиму валютного регулювання та справляння податків на території України до суб'єктів підприємницької діяльності або інших юридичних осіб, створених за участю іноземних інвестицій, незалежно від форм та часу їх внесення;

- відшкодування збитків, включаючи упущену вигоду і моральну шкоду, завданих їм внаслідок дій, бездіяльності або не належного виконання державними органами України чи посадовими особами передбачених законодавством обов'язків щодо іноземного інвестора;

- повернення інвестиції іноземному інвестору в натуральній формі або валюті інвестування без сплати мита, а також доходів з цих інвестицій у грошовій чи товарній формі в разі припинення інвестиційної діяльності.

Слід зазначити, що шляхами вирішення проблем інвестиційної діяльності та водночас важливими та актуальними є питання:

- удосконалення правової та організаційної бази для підвищення дієздатності механізмів забезпечення сприятливого інвестиційного клімату й формування основи збереження та підвищення конкурентоспроможності

вітчизняної економіки. З метою забезпечення стійкого росту надходження інвестицій в економіку країни та реалізації інноваційно-інвестиційної моделі економічного розвитку Мінекономіки постійно ведеться робота щодо удосконалення правового поля у сфері інвестиційної діяльності;

- публічна підтримка інвестиційної політики держави з боку інвесторів, необхідність прискорення очікуваних змін у сфері регуляторного законодавства вимагає, щоб інвестори займали активну позицію, пропонуючи Кабінету Міністрів України професійно підготовлені, у співпраці з центральними органами виконавчої влади, проекти актів законодавства, що містять чіткі і виважені механізми розв'язання конкретних проблем в інвестиційній сфері;

- дослідження та вдосконалення проблем, які на даний час найбільш негативно впливають на інвестиційні процеси в Україні та потребують першочергового розв'язання, сконцентровані у сфері діяльності: судової гілки влади; корпоративного управління; земельних відносин; функціонування аграрного ринку; фондового ринку; банківської системи; сфери технічного регулювання; податкової системи, зокрема адміністрування податків, валютного регулювання, звітності і контролю у цій сфері [2, с.201].

Висновок Дана тема залишається однією з найактуальніших, адже забезпечення сприятливого інвестиційного клімату в Україні й досі є питанням стратегічної важливості, від ефективної інвестиційної політики залежить стан виробництва, положення і рівень технічної оснащеності основних засобів підприємств, можливості структурної перебудови економіки і вирішення соціальних та екологічних проблем.

Література:

1. Детюк Т. В. Інвестиційний клімат України // Економіка і держава – 2010 №1. – с. 45-49
2. Другов О.О. Активізація інвестиційної діяльності в умовах росту в ній участі іноземних інвесторів / О.О. Другов, О.С. Орловський // Регіональна економіка. – 2010. – №8 (44). – с. 198-204.
3. Потельнюхов Р. М. Інвестиційна привабливість економіки України // Інвестиції: практика і досвід – 2009. – №21 – с.24-28
4. Самойлова Т. П. Інвестиції капіталу та інвестиційний клімат в Україні // Економічний вісник. – 2009. – № 1. – с. 95-100. – (проблеми мікро- та макроекономіки України).
5. Щукін Б. М. Аналіз інвестиційної діяльності. – К.: МАУП, 2009. – 128с.;
6. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
7. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua

досягнення цілей розвитку. У науковому просторі залишаються не достатньо дослідженими питання сутнісної управлінських технологій, їх семантичного співвідношення із технологіями управління. Потребують уточнення змістовні характеристики окремих управлінських технологій з метою виявлення механізму їх впливу на розвиток підприємства.

Таким чином, створення алгоритму вибору УТ, адаптація управлінської технології до діяльності галузевої компанії, з урахуванням вимог ринкових відносин, є актуальним науковим і практичним завданням. У цій роботі вибір та обґрунтування управлінської технології здійснюється для використання на підприємстві зв'язку.

На сучасному етапі розвитку економіки в умовах зростаючого впливу факторів інформатизації й інтелектуалізації суспільства пред'являються більш високі вимоги до управління діяльністю операторів зв'язку. Виникає об'єктивна необхідність пошуку нових підходів, інструментів та методів інформаційного забезпечення управління підприємствами. Відчувається необхідність впровадження інтегрованих систем інформаційно-аналітичної та методичної підтримки управління усіма функціональними сферами діяльності операторів зв'язку. Сфера зв'язку, яка відіграє важливу роль у функціонуванні економіки країни, побудові національної та глобальної інформаційної інфраструктури, прискоренні інтеграційних процесів у світі та задоволенні потреб населення в інформаційному та товарному обміні, потребує сьогодні значної реорганізації системи управління.

У науковій літературі описані і у світовій практиці широко застосовуються десятки різних по функціональності управлінських технологій (УТ). Функціональність використовуваних в компанії УТ відбивається через ефективність функцій управління, що реалізуються ними. Як правило, частина функцій в управлінні реалізується не повною мірою. Тому важливо визначити УТ, котрі зможуть реалізувати необхідні функції управління з урахуванням цілей, проблем і можливостей підприємств зв'язку, а також з урахуванням специфіки галузі зв'язку.

Нині вибір УТ для підприємств зв'язку здійснюється із залученням консалтингових фірм. Внаслідок відсутності методик, що на практиці реалізуються, способів, алгоритмів по вибору УТ, топ-менеджери компанії самостійний вибір УТ не здійснюють. Існуючі наукові знання про УТ не є єдиною впорядкованою системою знань, що ускладнює проведення оцінки функціональних можливостей управлінських технологій, необхідних в ринкових умовах, не дає можливості оцінити здатність адаптації УТ до галузевої специфіки компанії.

Не кожна УТ може бути ефективно використана і адаптована до діяльності конкретного підприємства, оскільки вони всі різні, а значить мають специфічні динамічні умови внутрішнього і зовнішнього середовища.

Звідси, виникає потреба у вирішенні питань вибору та обґрунтування УТ на галузевих підприємствах і в компаніях з метою підвищення ефективності їх виробничо-господарської діяльності.

Отже, використання досягнень самоменеджменту у нас час має дуже велике значення для ефективної роботи не лише керівника, а й організації, тому його застосування є перспективою у покращенні управління.

Література:

1. Орликовський М. О. Самоменеджмент: практикум: терміни, тести, практи. завдання та ситуації : навч. посіб. / Орликовський М. О., Осовська Г. В., Ткачук В. І. – К. : Кондор, 2012. – 409 с.
2. Пересунько В.І. Самоменеджмент: сутність, умови виникнення і розвитку // *Економіка і управління*. – 2011. – № 4. – С. 7-12
3. Шатун В.Т. Основи менеджменту: Навчальний посібник / В. Т. Шатун – Миколаїв: МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с.

К.е.н., доц., Захарченко Л.А., магістрант, Фоменко Л.В.

Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова, Україна

ВИБІР ТА ОБГРУНТУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ ЗВ'ЯЗКУ

Відаючи належне популярності використання категорії «управлінські технології» у бізнесовій практиці, відмітимо значну розбіжність підходів до трактування їх сутності фахівцями з управлінського консультування, професійними менеджерами і керівниками підприємств та науковцями, що опікуються проблемами управління розвитком підприємств. Пануюче різноманіття авторських підходів до визначення суті управлінської технології обумовлює доцільність їх узагальнення, зокрема у три групи. По-перше, управлінська технологія розглядається як технологія прийняття управлінських рішень, що передбачає аналіз управлінських проблем, порівняльну характеристику альтернатив їх розв'язання, обґрунтування вибору та визначення механізму реалізації управлінських дій). По-друге, управлінська технологія трактується як процес поділу управління на окремі процедури і операції для подальшої регламентації виконання окремих завдань з метою ефективного досягнення встановлених цілей підприємства. По-третє, управлінська технологія являє собою послідовність виконання управлінських функцій (планування, організація, мотивація, контроль), методів і процесів управління з метою оптимізації управлінського впливу для досягнення загальних та конкретних цілей організації.

Дослідження наукової та професійної літератури з управління підприємством та його розвитком, дозволяє констатувати наявність серйозних прогалин у теоретико- методологічному підґрунті управління розвитком підприємства, визначенні концепцій, методів та технологій, що забезпечують

Петрашевська А.Д., Пасат А.І., Колонтай С.М.

Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова

СКЛАДОВІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СФЕРИ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙ

Активне використання телекомунікаційних технологій забезпечує перехід до інформаційного суспільства в якому інформація стає найважливішим економічним ресурсом. Тому активний розвиток ринку телекомунікацій сьогодні являється необхідною умовою економічного прогресу.

Величезна роль в успішній організації діяльності, завоюванні нових ринків, посилення конкурентних переваг належить інноваційній діяльності сфери телекомунікацій. Оператори намагаються в силу своїх можливостей оновлювати активи, впроваджуючи нові технології у виробництво, випускати нові види продукції й надавати нові послуги, підвищуючи їхню якість. Це пояснюється високою наукоємністю галузевої продукції й значно коротким у порівнянні з іншими галузями життєвим циклом товару (послуги).

З огляду на стратегію інноваційного розвитку країни оператори телекомунікацій ведуть активний інноваційний розвиток для підтримки конкурентоспроможності та планомірно виводять на ринок нові товари і послуги.

Завдяки впровадженню нових прибуткових послуг зв'язку та нових технологій, введенню в дію нових об'єктів зв'язку, розвитку засобів зв'язку та модернізації обладнання, збільшенню та розширенню обсягів реалізації товарів сфера телекомунікацій стрімко розвивається.

Однак однією з основних проблем інноваційного розвитку сфери телекомунікацій є нестача фінансування. В інноваційному розвитку сфери телекомунікацій України найбільш стійкі конкурентні переваги одержують ті оператори телекомунікацій, які активно використовують нові маркетингові стратегії, застосовують нові гнучкі організаційні форми, удосконалюють умови й методи стимулювання службовців.

Інноваційна та інвестиційна діяльність сфери телекомунікації у порівнянні з іншими сферами економіки країни незначна, тому визначення складових організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку сфери телекомунікацій є актуальною проблемою.

Напрямки інноваційної політики телекомунікаційних компаній визначаються наступними особливостями сфери телекомунікацій:

- сфера телекомунікацій надає на ринок унікальний продукт, що сполучає в собі матеріальне виробництво, сферу послуг і технології. Таким чином, оператори телекомунікацій функціонують відразу в декількох сферах економіки, що породжує новий виток інновацій;

• потенційним цільовим ринком телекомунікаційної продукції є більша частина населення, а ступінь його охопту залежить лише від фактору часу і нових технічних можливостей;

• у силу технічних характеристик продукції операторів телекомунікацій практично неможливо і недоцільно діяти тільки в національних рамках.

Оператори телекомунікацій мають фінансові можливості для здійснення своєї інноваційної політики завдяки стрімко зростаючому припливу інвесторів у дану сферу діяльності. Однак недосконалість законодавчої бази та незначна взаємодія науки і виробництва не дозволяють операторам використовувати інвестиції в повному обсязі. До факторів, які стримують інноваційний розвиток сфери телекомунікацій України відносяться :

1) низький рівень державного фінансування інноваційного розвитку і недостатність власних коштів операторів телекомунікацій;

2) відсутність науково-методологічної бази формування інноваційної системи сфери телекомунікацій;

3) відсутність мотивації вітчизняних операторів до впровадження науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт;

4) недосконалість податкового законодавства;

5) ослаблення взаємозв'язків науки й виробництва;

6) низька інвестиційна активність вітчизняних, закордонних інвесторів;

7) відсутність координації дій суб'єктів інноваційної діяльності.

Тому, формування організаційно-економічних механізмів інноваційного розвитку сфери телекомунікацій повинне бути пов'язане з відновленням основних виробничих фондів, які є головним джерелом збільшення обсягів виробництва й створення умов для надання телекомунікаційних послуг на рівні світових стандартів.

Спираючись на проведений аналіз для розвитку інноваційних процесів сфери телекомунікацій, необхідно реалізувати наступні складові організаційно-економічного механізму:

1. Посилення децентралізації управління інноваційними процесами сфери телекомунікацій.

2. Удосконалення нормативно-правової бази для забезпечення інноваційного розвитку операторів телекомунікацій.

3. Необхідність системного та послідовного впровадження функціональних принципів державного управління інноваційною діяльністю операторів телекомунікацій.

4. Активне співробітництво підприємницьких структур з університетами й науково-дослідними інститутами, метою якого є оптимізація використання результатів фундаментальних досліджень і створення бази для результативних досліджень прикладного характеру.

обов'язків; меншу завантаженість роботою; досягнення життєвих і професійних цілей найкоротшим шляхом. [3, с. 271]

Самоменеджмент виконує ряд певних функцій, у вигляді яких представлене щоденне прийняття рішень, різних завдань і проблем. Функції перебувають у певній взаємозалежності та зазвичай реалізуються в такій послідовності:

1) встановлення цілей (аналіз і формування особистих цілей);

2) планування (розробка планів і альтернативних варіантів своєї діяльності);

3) прийняття рішень (прийняття рішень з майбутніх справ);

4) реалізація та організація (складання порядку денного й організація особистого трудового процесу для здійснення поставлених завдань);

5) контроль (самоконтроль і контроль підсумків; у разі необхідності – коректування цілей).

6) інформація та комунікація (пошук і обмін інформацією, здійснення комунікаційних зв'язків, необхідне на всіх етапах процесу самоменеджменту). [1, с. 48]

Важливим моментом впровадження самоменеджменту у виробничій організації є визнання її інтелектуального капіталу ключовим фактором життєдіяльності, розвиток та ефективне управління її соціально-економічним середовищем. Керівники підприємства повинні розглядати організацію як відкриту життєздатну систему і звертати увагу на процеси запуску і підтримки тенденцій розвитку, що самоорганізуються. Головною задачею менеджменту при цьому стає розпізнавання і розвиток позитивних, а також ослаблення негативних тенденцій, що виникають.

Впровадження самоменеджменту персоналу необхідно розпочинати з всебічної діагностики колективу та особливостей організації, де він запроваджується. Це дозволить сформулювати досяжні цілі, визначити, в яких колективах і якими шляхами розвивати самоменеджмент. Регулярний моніторинг рівня розвитку та ефективності самоменеджменту персоналу дозволить генерувати і впроваджувати адекватні методи розвитку та регулювання цього процесу.

Сучасним виробничим організаціям, орієнтованим на формування використання інтелектуального капіталу, слід опановувати технології самоменеджменту, оскільки він створює можливості як для задоволення потреб творчої особистості, так і на задоволення потреб організації. Процесом впровадження самоменеджменту необхідно управляти, звертаючи увагу на діагностику підфункцій особистості (самотивація, самоорганізація, самоконтроль), організаційних умов такого впровадження (менеджмент інформації, знань, комунікацій). До механізму формування індивідуального потенціалу самоменеджменту працівника входять технології самотивації, вміння використовувати явні і неявні знання, опанування технікою збереження здоров'я та інші. Слід також зважати на той факт, що на розвиток самоменеджменту впливають зовнішні (адміністративні) і внутрішні (особистісні) фактори, а також середовище взаємодії керівника з підлеглими (соціально-психологічний клімат, особливості корпоративної культури тощо). [2, с. 11]

К. г. н. Бабчинська О. І.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, Україна

Шевченко І. О.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, Україна

Гайдай І. С.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

В наш час ефективність роботи менеджера, значною мірою залежить від організації його особистої роботи. Керівнику, перш ніж організувати інших, потрібно бути самому організованою людиною. Нині більшість українських менеджерів не розуміє значення само менеджменту, що негативно впливає не лише на його роботу, а колективу взагалі. Тому дана тема є актуальною для вітчизняних управлінців.

Самоменеджмент вивчається у працях багатьох зарубіжних і вітчизняних учених, які вивчали різні аспекти цього явища. Н. Лукашевич, узагальнюючи їх, подає їх ключові сутності. Так Л. Зайверт, представник німецької раціональної школи менеджменту – звернув увагу в своїх дослідженнях на визначенні засобів економії часу працівника. В.І. Андреев у своїй концепції самоменеджменту зосередив увагу на саморозвитку творчої особистості, для якої управління собою є підставою забезпечення результативності праці. У концепції М. Вудкока й Д. Френсіса висвітлено ідею подолання працівником власних обмежень. У концепції А.Т. Хроленка – необхідність і шляхи розвитку особистої культури ділової людини. Концепція Б. і Х. Швальбе – зосереджена на проблемах і підставах досягнення особистого ділового успіху.

Термін «самоменеджмент» складається з двох частин. Перша складова частина «само» – позначає: спрямованість дії (названого в другій частині слова) на самого себе; здійснення дії самостійно або автоматично. Менеджмент позначає сукупність принципів, методів, прийомів і форм, які визначають мистецтво управління діяльністю та інтелектуальними ресурсами особистості. Отже, самоменеджмент – послідовне і цілеспрямоване самостійне використання керівником випробуваних методів і практичних прийомів роботи в повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, досягнення запланованої мети.

Самоменеджмент направлений на максимальне використання працівником власних можливостей і усвідомлене управління своїм робочим часом. [1, с. 42]

До найбільш важливих переваг самоменеджменту варто віднести: виконання роботи з меншими витратами; кращу організацію і результати праці; зменшення поспіху і стресів; велику мотивацію і більше задоволення від роботи; зростання кваліфікації, зменшення помилок при виконанні функціональних

5. Органічне включення всіх окремих елементів інноваційного розвитку сфери телекомунікацій у єдину активно і цілеспрямовано функціонуючу національну інноваційну систему.

6. Використання інструментів моніторингу для підвищення інвестиційної привабливості сфери телекомунікацій з боку закордонних і вітчизняних інвесторів.

7. Надання певних пільг для розвитку виробництва телекомунікаційного устаткування території нашої країни. На першому етапі це можуть бути підприємства прогресивного складання.

8. З метою підвищення конкурентоспроможності вітчизняних операторів телекомунікацій максимально ефективно використовувати накопичений закордонний досвід у даній сфері, а саме: застосування комплексного підходу до інноваційної діяльності, створенню гнучких адаптивних організаційних структур, орієнтація на найбільш сучасні технологічні рішення, впровадження маркетингових концепцій керування підприємствами.

9. Для успішного виходу на міжнародний ринок вітчизняним операторам телекомунікацій варто використовувати таку систему комерційних організацій як холдинг, з метою укрупнення бізнесу, завоювання нових сегментів ринку та протистояння закордонним альянсам.

10. Також для успішного виходу на міжнародний ринок можливе використання інструментів франчайзингу. Використання франчайзингу дає наступні переваги – максимізація розвитку, оптимізація управління, збільшення капіталів. Тобто використовуючи інструменти франчайзингу відпадає необхідність вкладання додаткових як фінансових, так і кадрових ресурсів.

При реалізації запропонованих складових організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку сфери телекомунікацій, оператори можуть підвищити свою конкурентоспроможність у світовому масштабі та сприяти економічному розвитку країни в цілому.

Література:

1. Закон України «Про телекомунікації» // Dokument HTML.- <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. – Т.1 – Дніпропетровськ: ДНУ, 2011.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні.- К.:Держкомстат України, 2010.
4. Офіційний сайт державної адміністрації зв'язку міністерства транспорту та зв'язку України // Dokument HTML. – <http://stc.gov.ua>.
5. Офіційний сайт ВАТ «Укртелеком» // Dokument HTML. – <http://ukrtelecom.ua>.

Калмикова Л.Я., к.с.н., доцент Ластовенко О.В.

Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені М. Туган-Барановського

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ФОНДОВОГО РИНКУ В УКРАЇНІ

Ринок цінних паперів в Україні розпочав своє становлення у 1991 році з прийняттям Закону України «Про цінні папери і фондову біржу». Тоді Україна на законодавчому рівні отримала інструменти, професійних учасників ринку цінних паперів, які взяли активну участь у створенні вітчизняного фінансового сектора економіки. Сьогодні ринок цінних паперів вже сформувався як один із найпотужніших сегментів української економіки, на що яскраво вказують основні показники його діяльності, саме тому перспективи подальшого розвитку фондового ринку, є дуже актуальними в наш час.

Проблеми розвитку та регулювання фондового ринку привертала увагу багатьох фахівців, таких як: О. Барановського, І. Бланка, М. Денисенка, А. Калини, В. Клименко, Д. Лук'яненко, І. Лютого, О. Мозгового, В. Опаріна, ін.

Метою даної статті є вивчення сучасного стану, проблем та перспектив фондового ринку України.

Сьогоднішній фондовий ринок в Україні все ще перебуває на стадії становлення. Аналізуючи останній період функціонування вітчизняного фондового ринку, можна зробити висновок про наявність позитивних тенденцій в розвитку ринку. Цьому сприяла інфраструктура фондового ринку, яка, незважаючи на складність та суперечність економічних процесів, що активно проходять в Україні, має схильність до розвитку та зростання. За останніми наявними даними частка операцій з цінними паперами, які вільно обертаються на фондовому ринку, не перевищує 10,96% від його загального обороту. Упевнено першість можна віддати саме ринку державних цінних паперів. Так у січні – червні 2012 року Міністерством фінансів України було розміщено ОВДП на суму 28 923,8 млн. грн., 2 112,5 млн. дол. США та 316,6 млн. євро. А загальний обсяг ОВДП, що перебувають в обігу, за станом на 01.07.2012 становив 187 745,0 млн. грн. (на 01.07.2011 – 156 530,0 млн. грн.) [1].

Згідно з офіційними даними, на організованому вторинному ринку державних цінних паперів обсяг укладених угод за січень – червень 2012 року становив 60 604,6 млн. грн., тоді як за відповідний період 2011 року – 39 189,3 млн. грн. Середньозважений рівень дохідності, за яким укладалися ці угоди, коливався в межах 11,11% – 12,87%, а в аналогічному періоді 2011 року – від 8,46% до 9,49% [1].

Незважаючи на певне збільшення частки операцій з цінними паперами, здійснюваних на біржовому ринку, є всі підстави вважати, що фондовий ринок

конкретного випадку. Цілком можлива ситуація, коли вигідніше буде зберігати товар на складі, ніж постійно довозити його (тут відразу ж варто відзначити ще один важливий момент, чому поставки точно-в-строк зародилися саме в Японії – відстані в цій країні набагато менші, ніж ті, які змушені проходити постачальники з Європи та Америки) [3].

Першим виробником в Україні, який перейшов на систему «точно в термін» є ЗАТ «Чумак». Також серед українських компаній, які практикують систему «точно в термін» можна виділити такі, як «Сармат», ЗАТ «АВК», «Торговий дім Харківський жиркомбінат», «Торговий дім Львівський жиркомбінат», «Агрокосм», «Кримський ТИТАН», «Сан Інтербрю Україна», «Ніссан Мотор Україна», «Криворізький завод гірничого обладнання», «Крафт Фудз Україна», горілчаний завод «Неміров». Запровадження системи «точно в термін» на вище вказаних підприємствах призвело до випуску виробничих партій невеликого розміру, скорочення часу підготовки до виробництва та обмеження обсягу незавершеного виробництва.

Отже, розглянувши найбільш поширену у світі концепцію управління запасами «just in time», можна зробити висновок, що вона має ряд переваг порівняно із традиційними підходами, тому є доцільним її впровадження на вітчизняних підприємствах. Проте, на перешкоді цьому стоять такі проблеми як низька надійність постачальників, недостатня кваліфікація управлінського, основного та обслуговуючого персоналу, застарілість технічної та технологічної бази. Тому для забезпечення успішного впровадження розглянутої системи до управління запасами на підприємствах України необхідно розв'язати проблему надійності та якості постачання шляхом встановлення зв'язків з широким колом постачальників або забезпечення завершеного виробничого циклу.

Література

1. Бондаренко В.А. Коммерческая логистика/ Бондаренко В.А., Федько В.П. К: Март ИКЦ, 2008. – 304с.
2. Гвоздьов С. Типові проблеми промислового підприємства/ Гвоздьов С.// Києво-Могилянська Бізнес Студія. – 2009. – № 11. – С. 14-16.
3. Гірна О.Б. Логістика виробництва і транспортні процеси: прикладні аспекти/ О.Б. Гірна, І. Петецький. Л: Національний університет «Львівська політехніка», 2011. – С. 41-46.
4. Литвінець Л.Ф. Оптимізація товарно-матеріальних запасів як інструмент управління оборотним капіталом/ Литвінець Л.Ф. // Харчова промисловість. – 2008. – № 7. – С. 160 – 163.
5. Васюк І.В. Зарубіжний досвід впровадження маркетингових логістичних концепцій на підприємстві/ І.В. Васюк // ПВНЗ «Буковинський університет». – Чернівці, 2011. – С. 163-173.

зації витрат, пов'язаних із створенням запасів. Дана система була розроблена в японській автомобільній компанії Тойота в кінці 50-х років ХХ ст. Причиною того, що японці прийшли до цієї ідеї є перенаселеність країни з обмеженими ресурсами. В Японії «брак» рахується необгрунтованими витратами, а запаси – втратами тому, що вони займають простір і зв'язують ресурси. Система «точно в термін» – це філософія, яка охоплює кожен аспект виробничого процесу – від розробки і продажу продукції до після продажного обслуговування. Для того, щоб система дала результати, мають бути поставлені та досягнуті додаткові цілі, а саме: виключення збоїв і порушень у всіх процесах виробництва; зведення до мінімуму запасів; усунення всіх необгрунтованих запасів [5].

В цілому система поставок JIT дозволяє уникнути проблеми перевиробництва, зменшити до мінімально можливого рівня матеріальні запаси і усунути необгрунтовані витрати на складське зберігання. Подібна система крім усього іншого дозволяє організувати виробництво з мінімумом дефектів. Нарешті, при здійсненні поставок «точно в термін» компанії завжди прагнуть збільшити якість виробництва, весь час шукають нові шляхи, які дозволять їм працювати ефективніше. До переваг відносять:

- зменшення термінів виробництва кінцевого виробу;
- скорочення витрат на зберігання товару;
- більш висока гнучкість при зміні товару;
- більш висока продуктивність ;
- скорочення термінів підготовки до виробництва;
- покращений контроль якості;
- більш рівномірні графіки виробництва;
- мінімум необов'язкової роботи;
- мінімум збоїв на виробництві;
- низька ймовірність надвиробництва;

До недоліків варто віднести:

- зростаючі транспортні витрати. Може виявитися дешевше зберігати товар на складі, ніж постійно доставляти;
- економічна ситуація, наприклад, стрибки цін на нафту можуть зруйнувати всю систему відразу;
- залежність від постачальників;
- додаткова робота, яку постійно необхідно проводити при розвантаженнях;
- можливість простоїв серед робітників;
- не так просто організувати дану систему. Потрібен хороший менеджмент.

Стратегія JIT не є універсальною і застосовується не завжди, тому що її реалізації стають на заваду такі важливі чинники, як незадовільна якість продукції, порушення термінів постачання й оплати за товар, помилки і збої в передачі інформації між замовником і постачальниками. Тому величезні витрати, пов'язані з реалізацією методу закупівель «точно в термін», ефективні тільки в стабільно працюючих економічних системах за умови довгострокових господарських зв'язків. Нарешті, підвищення цін на транспортні витрати може призвести до того, що Just-in-time виявиться неефективною системою для якогось

залишається надзвичайно закритим: приблизно 89% усіх операцій на ньому здійснюються в так званому приватному режимі. Крім того, дефіцит цінних паперів, що вільно обертаються на ринку, та операцій з ними перешкоджає встановленню об'єктивної вартості та дохідності вітчизняних цінних паперів. Це робить неможливим активне використання цінних паперів як поширеного інструменту ліквідної застави, звужуючи можливості під час рефінансування банків та здійснення операцій на відкритому ринку.

Отже, у сучасному розвитку фондового ринку існує ряд проблем, які не здатні до саморегулювання ринковим механізмом, а потребують активізації державного регулювання:

- політична нестабільність в країні, що посилює недовіру інвесторів;
- відсутність достатньої кількості кваліфікованих фахівців;
- відсутність єдиного державного органу, який би регулював та здійснював прямий вплив на ринок [3].
- невідповідність біржової торгівлі світовим тенденціям;
- недостатня капіталізація фондового ринку;
- недостатня прозорість українського фондового ринку;
- відсутність привабливого інвестиційного та підприємницького клімату в країні;
- проблема захисту права власності [2].

Отже, доцільно запропонувати комплекс заходів з реформування, які будуть спрямовані на подолання існуючих проблем розвитку вітчизняного фондового ринку та забезпечення його ефективного функціонування:

- підвищити капіталізацію та ліквідність організованого ринку цінних паперів;
- створити універсальну національну біржу, яка буде діяти на принципах регульованих ринків ЄС і здатна інтегруватися у світовий фінансовий простір;
- підвищити прозорість операцій на фондовому ринку та інформації емітента щодо свого фінансового стану та результатів діяльності згідно з вимогами Міжнародної організації комісії з цінних паперів та Директивами Європейського Союзу;
- удосконалити інституційну структуру ринків капіталу з метою диверсифікації ресурсної бази та залучення збережень населення;
- узгодження вітчизняного законодавства з міжнародними стандартами і сучасними вимогами розвитку фінансових відносин; підвищення вимог до корпоративного управління; чітке визначення прав і обов'язків емітентів та інвесторів.

Таким чином, формування цивілізованого фондового ринку в Україні є центральною ланкою ринкових перетворень, що сприятиме оздоровленню економіки України, інвестуванню її стрижневих областей і об'єктів, прискоренню процесу приватизації державного майна. Подальші дослідження повинні бути проведені в області законодавства, що регулює фондовий ринок і систему захисту прав інвестора, а також політики держави на фондовому ринку, яка повинна бути узгоджена з іншими впроваджуються механізмами регулювання економіки в країні.

Література:

1. Динаміка показників фондового ринку // Вісник Національного банку України, № 9 – 2011 с.- 43
2. Кравченко, Ю.Я. Фондовый рынок [Текст] : К.: КНТ, 2008. – 320 с.
3. Фондовый рынок Украины: проблемы, тенденции та перспективи // Цінні папери України. – 2010. – № 4 (598). – С.4-6.

Поліщук В.Г., к.е.н., старший викладач, Бурдак О.С.
Луцький національний технічний університет, Україна

ТЕОРЕТИЧНИЙ ЗМІСТ ФІНАНСОВОГО РИНКУ І ЙОГО РОЛЬ У ФІНАНСОВІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

Розвиток та становлення фінансового ринку України є необхідною передумовою розвитку інших секторів економіки держави. Добре функціонуючий страховий ринок, розвинені небанківські кредитні установи, пенсійні фонди та інші фінансові установи сприяють стабільному та прогнозованому розвитку усіх економічних процесів у суспільстві. Акумуляуючи значні обсяги грошових коштів, фінансові установи є потужним джерелом інвестицій в економіку країни, що розвивається досить динамічно.

Фінансовий сектор є однією з найважливіших ланок національної економіки.

Фінансовий ринок – це вся система економічних відносин, що виникають між його учасниками при формуванні попиту і пропозиції на специфічні фінансові послуги, пов'язані з процесом купівлі-продажу, розподілу та перерозподілу фінансових активів, які знаходяться у власності економічних суб'єктів національної, регіональної та світової економіки.

Як економічна категорія фінансовий ринок виражає економічні відносини між суб'єктами економіки з приводу реалізації вартості та споживчої вартості, укладеної у фінансових активах. Ці економічні відносини визначаються об'єктивними економічними законами і фінансовою політикою держави, впливом політичних партій та кланів, які формують в остаточному підсумку сутність фінансового ринку, тобто зв'язки і відносини як на самому ринку, так і у його взаємозв'язку з іншими економічними категоріями. На фінансовому ринку діють закони попиту та пропозиції, граничної корисності, конкуренції, що зумовлюють реальні можливості функціонування всіх суб'єктів економіки відповідно до умов ринкової економіки. На фінансовому ринку відбувається суспільне визначення якості та ціни фінансів.

Фінансовий ринок є цілісною системою, яка складається із взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих елементів, кожний з яких спромож-

Трудовая деятельность для человека является не только способом экономически обеспечить своё существование, но и фактом реализации своих способностей (в том числе и творческих), приобщением к общественным ценностям. Работа позволяет каждому гражданину уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества.

Література.

1. РФ Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru>
2. Басовский Л.Е. Менеджмент: Учебное пособие. Издательство: Инфра-М. Серия: Высшее образование. 2011. – 216 с.

К.е.н., доцент Слободяник Н.П., Чорненко М.В.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ «ТОЧНО В ТЕРМІН» НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

На сучасному етапі розвитку економіки перед вітчизняними підприємствами досить жорстко стоїть питання щодо нестачі оборотних активів, насамперед, у зв'язку зі значним відволіканням фінансових ресурсів у формування та зберігання запасів. Наприклад, за три квартали 2011 року обсяги товарно-матеріальних запасів підприємств України зросли з 279415,7 до 307734,0 млн. грн. або на 10,1 %. В таких умовах досить часто відбувається обмеження виробництва, що, в свою чергу, призводить до зниження прибутків, а інколи і до збитків. Саме тому актуальним питанням нині є впровадження в Україні сучасних підходів до управління запасами на підприємствах, які уже досить давно знаходять застосування за кордоном та довели свою ефективність. Одним із таких підходів є система управління запасами «точно в термін».

Дослідженням закордонних систем управління запасами та перспектив їх застосування на підприємствах України займалися Бондаренко В., Гвоздьов С., Гірна О., Литвинець Л. [1-4]. Проте, на сьогодні так і не вироблено ефективних механізмів їх впровадження на вітчизняних підприємствах. Тому метою даної роботи є розгляд можливостей застосування системи «точно в термін» на українських підприємствах, проблеми її впровадження у виробничий процес та переваги, які досягаються при цьому.

Система постачання «точно в термін» (just-in-time, JIT), яку ще називають концепцією «0 запасу» — це система організації постачання, яка ґрунтується на синхронізації процесів доставки матеріальних ресурсів у необхідній кількості й на той момент, коли ланки логістичної системи їх потребують, з метою мінімі-

В то же время следует отметить, что если инвестиционный период формирования образовательного компонента человеческого капитала в среднем происходит за 20-25 лет, то поддержание здорового образа жизни продолжается на протяжении всего жизненного цикла человека.

Политику занятости можно определить, как составную часть социально-экономической политики государства и процесс формирования человеческого капитала. Прогнозирование спроса на рабочую силу в экономике России сталкивается с рядом проблем, обусловленных тем, что динамика этого показателя на протяжении всего периода реформ не укладывается в общепринятые рамки существующих экономических теорий. В качестве наиболее яркого примера, отражающего специфику динамики спроса на рабочую силу на российском рынке труда, можно привести уже ставшее классическим соотношение динамики занятости и объема производства.

Таблица 1.

Среднегодовая численность занятых в экономике Тульской области по видам экономической деятельности (тыс. человек) [1]

	По выполняемому виду деятельности					По основному виду деятельности	
	2005	2006	2007	2008	2009	2009	2010
Всего	775,6	779,6	784,7	785,1	762,9	762,9	771,1
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	62,6	60,0	57,4	54,6	53,9	55,3	55,0
Рыболовство, рыбоводство	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,7
Добыча полезных ископаемых	2,8	3,9	3,8	3,9	3,6	3,3	3,3
Обрабатывающие производства	166,8	163,9	164,5	165,8	153,3	148,3	143,0
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	24,4	24,9	24,3	23,4	23,3	25,2	24,6
Строительство	38,6	40,9	44,0	47,3	47,3	46,8	48,8
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	184,8	177,8	178,9	178,1	166,5	165,6	168,7
Гостиницы и рестораны	8,4	8,6	8,9	8,9	9,7	8,4	8,5
Транспорт и связь	49,7	50,4	50,8	49,1	49,2	48,1	48,1
Финансовая деятельность	8,2	8,4	9,3	9,7	8,7	8,7	8,8
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	43,8	50,2	51,8	53,8	56,3	64,2	68,5
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	40,0	40,8	40,3	40,7	41,4	41,3	41,3
Образование	60,8	60,4	60,7	59,8	59,9	60,4	60,5
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	48,4	50,0	50,1	49,8	49,3	49,0	50,4
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	31,0	33,9	34,5	34,6	34,5	32,2	35,1

ний окремо впливати на розвиток цієї системи. Складові фінансового ринку: ринки матеріальних активів; ринки цінних паперів; ринки деривативів (ф'ючерсів, форвардів); ринки заставних; ринки споживчого кредиту; ринки інвестицій; ринки валютних коштів.

На ринку фінансових послуг України сьогодні найактивнішими інституційними учасниками є комерційні банки, страхові компанії та фондові біржі, оскільки вони акумулюють найбільшу питому вагу фінансових ресурсів та справляють прямий вплив на розвиток виробництва в країні, інвестиційний клімат та добробут населення.

Роль і значення ринку банківських послуг у сучасному світі переоцінити важко. Як специфічний фінансовий інститут банківський ринок забезпечує безперервний грошовий обіг та обіг капіталу. Об'єднаний в економічну й організаційно-правову структуру національну банківську систему, він здійснює управління грошовими ресурсами, реалізуючи економічні інтереси суспільства. Проте майбутній економічний розвиток банків України неможливий без достатнього розміру банківського капіталу і підвищення рівня його капіталізації.

Не менш важливим сегментом ринку фінансових послуг в Україні є ринок страхування, повноцінне існування якого є важливою умовою не лише для підвищення добробуту населення, але й для сталого економічного розвитку країни. Можна констатувати, що ринок страхових послуг України розвивається динамічно, проте у порівнянні зі світовими тенденціями ринок страхових послуг України характеризується дуже скромними показниками. Слід відмітити, що український ринок страхових послуг має значні потенційні можливості для подальшого розвитку за умови динамічного зростання національної економіки, продовження удосконалення нормативно-правової бази та ефективного державного регулювання.

Фондовий ринок України на сучасному етапі розвивається динамічно. Подальший розвиток економіки є не можливим без розвинутого, стабільного, надійного та ефективного фінансового ринку нашої держави. Таким чином, однією з найважливіших цілей нинішнього етапу розвитку економіки країни є втілення обґрунтованих та системних реформ у фінансовому секторі для забезпечення додаткових джерел фінансування економічного зростання.

Розвиток фінансового ринку неможливий без підвищення рівня довіри до фінансових посередників. Неврегульованість окремих аспектів діяльності фінансових посередників призводить до порушення прав та інтересів як їх самих, так і інших суб'єктів ринку. Пріоритетними для посередників мають бути стратегії інвестиційного спрямування, що забезпечують реалізацію сукупності реального й фінансового інвестування, досягнення високої рентабельності вкладень, збереження реальної вартості вкладених коштів протягом терміну інвестування, можливість швидкої реалізації фінансових активів. Підвищенню довіри до фінансових посередників сприятимуть: удосконалення корпоративно-го управління з метою забезпечення ефективності планування, контролю та

оптимізації управління ризиками; розкриття інформації про фінансово-господарську діяльність, структуру власності, емісію та укладені угоди з купівлі-продажу цінних паперів на вторинному ринку. Формуванню попиту у фінансовому секторі сприятиме розвиток пенсійних систем і переорієнтація страхових послуг у бік накопичувальних видів страхування.

До органів, що здійснюють регулювання фінансового ринку відносять: державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг, державна комісія з цінних паперів і фондового ринку.

Державні регуляторні органи особливу увагу мають приділяти: забезпеченню дієвого нагляду за фінансовими посередниками на основі консолідованого обліку ризиків відповідно до міжнародних стандартів; узгодженню механізму надання податкових пільг для небанківських установ з метою обмеження диспропорційного розвитку одних установ за рахунок інших; стимулюванню розвитку механізмів гарантування безпеки внесків юридичних та фізичних осіб, зокрема шляхом введення обов'язкового страхування таких банківських ризиків, як страхування великих депозитів і професійної відповідальності банкірів.

За умов глобальної інтеграції ринків фінансових послуг надзвичайно важливим завданням для кожної країни є забезпечення функціонування конкурентноспроможного ринку фінансових послуг. Відсутність узгодженого законодавства та ефективних принципів регулювання та нагляду за діяльністю небанківських фінансових установ є однією з серйозних проблем розвитку фінансового сектора в цілому. Недосконалість сучасного законодавства про небанківські фінансові установи та неадекватність системи регулювання та нагляду за діяльністю небанківських фінансових установ також перешкоджає ефективному впровадженню політики уряду, направленої на поліпшення системи соціального забезпечення тому числі проведення медичної та пенсійної реформ.

Література:

1. Беленький П.Ю. та ін. Фінансовий ринок та його інфраструктура в умовах глобалізації (проблеми, перспективи, регіональні аспекти) / Беленький П.Ю., Шевченко-Марсель В.І., Другов О.О.; Ін-т регіон, дослідж. НАН України. – Львів, 2006.

2. Фінансовий ринок: Теорія і практика: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Маслова С.О., Опалов О.А.; Житомир, інж.-технол. ін-т. – Житомир, 2007.

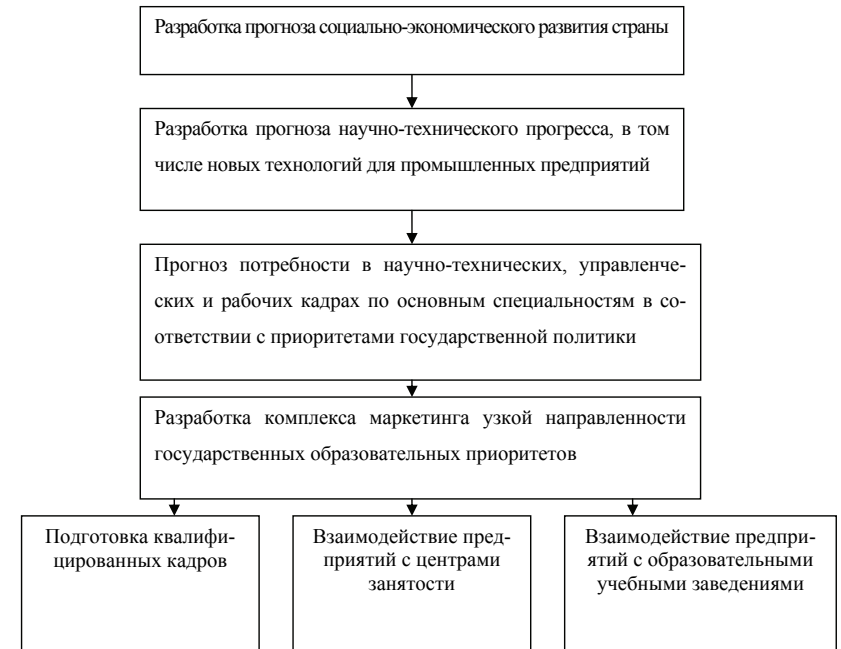


Рисунок. 1. Основные направления по расширению использования человеческого капитала на предприятиях

Процесс формирования человеческого капитала сложен, объединяя как свойства воспроизводимого капитала (знания и здоровье людей являются итогом вложения материальных и духовных средств), так и природного капитала (процессы его воспроизводства происходят по естественным законам природы). Определение срока воспроизводства человеческого капитала сводится к выделению следующих этапов его формирования и функционирования в качестве фактора экономической деятельности и производства.

Таким образом, в течение всего жизненного цикла человека, длительность которого зависит от средней продолжительности жизни, первый и второй его этапы связаны с непосредственным воспроизводством рабочей силы, а именно за счет потребления жизненно необходимых средств для его существования и временем капиталообразования – получения знаний и профессионального навыка. В совокупности первый и второй периоды в настоящее время составляют четверть века, так как именно столько времени требуется для вовлечения человека в качестве полноценного продуктивного участника хозяйственной деятельности.

К.э.н. Устюшкин А.Н., к.э.н. Коржов В.А.

ФГБОУ ВПО «Тульский государственный педагогический университет
им. Л.Н. ТОЛСТОГО»

Usachev V.A., Nikulin D.A.

Donetsk National university of economics and trade named
after Mikhailo Tugan-Baranovsky

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

CAPITAL MARKET

Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Человеческий капитал (ЧК) в широком смысле – это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование ЧК как производительного фактора развития. Человеческий капитал – главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний, как следующего высшего этапа развития. Одним из условий развития и повышения качества человеческого капитала является – высокий индекс экономической свободы [2].

1. Воспроизводство работника. На первом этапе до 6-18 лет со дня рождения человек формируется за счет воспитания в семье, детских дошкольных учреждениях, получения среднего или среднего специального образования.

2. На втором этапе приобретает высшее образование и соответствующая профессиональная квалификация. От 18 до 25 лет благодаря полученному уровню образования, а также первоначальному профессиональному опыту происходит развитие работника в профессионального участника социально-хозяйственной деятельности, способного к активному вовлечению в современное общественное производство.

3. Трудовой период. После обучения и первоначальной профессиональной подготовки в последующие 30-35 лет происходит реализация приобретенных знаний и профессиональных навыков и их совершенствования, переподготовки непосредственно в общественном производстве.

4. Пенсионный период. По окончании трудовой деятельности после 60-65-летнего возраста работник обычно выбывает из процесса создания общественного продукта, оставаясь в то же время его пассивным участником и потребителем.

В соответствии с этим можно выявить основные направления, по которым будет расширяться использование человеческого капитала:

Capital markets provide for the buying and selling of long term debt or equity backed securities. When they work well, the capital markets channel the wealth of savers to those who can put it to long term productive use, such as companies or governments making long term investments.

Capital markets are almost invariably hosted on computer based Electronic trading systems. Most can be accessed only by entities within the financial sector or the treasury departments of governments and corporations, but some can be accessed directly by the public. Capital markets are defined as markets in which money is provided for periods longer than a year.

The capital markets is between the primary markets and secondary markets. In primary markets, new stock or bond issues are sold to investors, often via a mechanism known as underwriting. The main entities seeking to raise long term funds on the primary capital markets are governments and business enterprises. Governments tend to issue only bonds, whereas companies often issue either equity or bonds. The main entities purchasing the bonds or stock include pension funds, hedge funds, sovereign wealth funds, and less commonly wealthy individuals and investment banks trading on their own behalf. In the secondary markets, existing securities are sold and bought among investors or traders, usually on a securities exchange or elsewhere. The existence of secondary markets increases the willingness of investors in primary markets, as they know they are likely to be able to swiftly cash out their investments if the need arises. A second important division falls between the stock markets and the bond markets (where investors become creditors).

When a company raises finance from the primary market, the process is more likely to involve face-to-face meetings than other capital market transactions. Whether they choose to issue bonds or shares, companies will typically enlist the services of an investment bank to mediate between themselves and the market. A team from the investment bank often meets with the company's senior managers to ensure their plans are sound. The bank then acts as an underwriter, and will arrange for a network of broker to sell the bonds or shares to investors. This second stage is usually done mostly through computerized systems, though brokers will often phone up their favored clients to advise them of the opportunity. Companies can avoid paying fees to investment banks by using a direct public offering, though this is not a common practice as it incurs other legal costs and can take up considerable management time.

When a government wants to raise long term finance it will often sell bonds to the capital markets. In the 20th and early 21st century, many governments would use

investment banks to organize the sale of their bonds. The leading bank would underwrite the bonds, and would often head up a syndicate of brokers, some of whom might be based in other investment banks. The syndicate would then sell to various investors. For developing countries, a Multilateral development bank would sometimes provide an additional layer of underwriting, resulting in risk being shared between the investment bank, the multilateral organization, and the end investors. However, since 1997 it has been increasingly common for governments of the larger nations to bypass investment banks by making their bonds directly available for purchase over the Internet. Many governments now sell most of their bonds by computerized auction. Typically large volumes are put up for sale in one go. A government may only hold a small number of auctions each year. Some governments will also sell a continuous stream of bonds through other channels.

Most capital market transactions take place on the secondary market. On the primary market, each security can be sold only once, and the process to create batches of new shares or bonds is often lengthy due to regulatory requirements. On the secondary markets, there is no limit on the number of times a security can be traded, and the process is very quick. With the rise of strategies such as high frequency trading, a single security could in theory be traded thousands of times within a single hour. Transactions on the secondary market don't directly help raise finance, but they do make it easier for companies and governments to raise finance on the primary market, as investors know if they want to get their money back in a hurry, they will usually be easily able to re-sell their securities. Sometimes capital market transactions can have a negative effect on the primary borrowers. For example, if a large proportion of investors try to sell their bonds, this can push up the yields for future issues from the same entity.

Capital controls are measures imposed by a state's government aimed at managing capital account transactions. In other words, capital market transactions where one of the counter-parties involved is in a foreign country. Whereas domestic regulatory authorities try to ensure that capital market participants trade fairly with each other, and sometimes to ensure institutions like banks don't take excessive risks, capital controls aim to ensure that the macro economic effects of the capital markets don't have a net negative impact on the nation in question. Most advanced nations like to use capital controls sparingly if at all, as in theory allowing markets freedom is a win-win situation for all involved: investors are free to seek maximum returns, and countries can benefit from investments that will develop their industry and infrastructure. However sometimes capital market transactions can have a net negative effect. For example, in a financial crisis, there can be a mass withdrawal of capital, leaving a nation without sufficient foreign currency to pay for needed imports. On the other hand, if too much capital is flowing into a country, it can push up inflation and the value of the nation's currency, making its exports uncompetitive. Some nations such as India have also used capital controls to ensure that their citizen's money is invested at home, rather than abroad.

Більше того, такий суб'єктивізм через страх втрати роботи виховує рабську психологію догідливості перед всесильним начальством [7, с.112; 8, с.35].

Отже, з погляду цільового призначення, стимуляційні системи можна класифікувати у такий спосіб:

- системи, які узгоджують заробітну плату з приростом показників, що виходять за межі основної норми праці;
- системи, що враховують особисті професійні здібності: професійну майстерність, поєднання професій, розширення зон обслуговування і т. ін.;
- системи, що враховують якість виконання особливо важливих завдань.

Висновки і перспективи подальших розробок. Серед основних причин, що мотивують персонал до зміни місця роботи в ресторанных господарствах – незадоволення заробітною платою, невідповідність очікувань унаслідок нечіткого уявлення про майбутню роботу, низький рівень матеріального та нематеріального стимулювання праці.

Гідна оплата праці є не єдиним стимулом мотивації персоналу залишитися на підприємстві. Вирішальну роль у подальшому становленні співробітника на підприємстві відіграватимуть оптимально підібрані фактори матеріальної і нематеріальної мотивації. Деякі з цих факторів не тільки стимулюють співробітника до наполегливої праці (фінансування навчання, пов'язаного з підвищенням кваліфікації, можливість отримання позики або пільгового кредиту на житло або інші побутові потреби), але і «прив'язують» його до підприємства.

Правильний підхід до підбору професійних кадрів захистить ресторанный комплекс від випадкових працівників, які згодом можуть звільнитися з підприємства.

Література:

1. Гостеприимный маркетинг [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые данные (111863 байт). □ Режим доступа: <http://guest-marketing.com>.
2. Статистика зарплат в Україні [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.work.ua/ua/stat/?r=0>.
3. Чудновский В.Н. Ресторанный бизнес / В.Н. Чудновский. – М. : Академия, 2011. – 124 с.
4. Турчин А. Роль системы оплаты в стимулировании деятельности нового сотрудника / А. Турчин // Менеджмент и менеджер. – 2007. – № 4. – С.36-42.
5. Колот А.М. Мотивация персонала: підручник / А.М. Колот. – К., 2006. – 340 с.
6. Аветисова А.О. Напрями розвитку основних секторів ресторанного господарства / А.О. Аветисова // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2005. – Вип. 19. – Т. 3. – С. 147–151.
7. Топольник В.Г. Управление качеством продукции и услуг ресторанного хозяйства: учеб. пособ. / В.Г. Топольник. – Донецк: ДонНУЭТ, 2007. – 188 с.
8. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2005. – 302с.

ни; оплату стільникового зв'язку, безпосередньо пов'язаного із здійсненням трудового процесу; відшкодування транспортних витрат; фінансування навчання, пов'язаного з підвищенням кваліфікації; можливість отримання позики або пільгового кредиту на житло або інші побутові потреби; часткова компенсація витрат на відпочинок тощо. Але всі ці додаткові виплати не так часто використовуються для мотивації працівників кафе та ресторанів [4, с.39].

В якості нематеріальної мотивації можна рекомендувати такі складові: розробку та реалізацію заходів і програм, що забезпечать соціальну захищеність та високий соціальний статус співробітника підприємства гостинності; можливість проявити творчий потенціал (у даному випадку важливий талант керівника знайти мотив, що спонукає конкретного працівника до дії); можливість кар'єрного зростання; проведення тренінгів на підприємстві або за його межами для підвищення професійного рівня робітників; участь у конкурсах, виставках, семінарах, форумах; організацію колективних вечірок, свят (важливо, щоб окрім розважальної програми була передбачена й офіційна частина, присвячена успіхам підприємства і співробітників).

Щодо специфіки роботи у сфері послуг, то тут слід зауважити, що для її працівників вкрай важливі такі якості, як відкритість, комунікабельність, доброзичливість і стресостійкість. Саме їх треба виховувати та заохочувати у потенційних та вже працюючих офіціантів, адміністраторів та інших категорій співробітників. Протягом робочого дня співробітникам доводиться вирішувати багато поточних питань, долати проблемні ситуації і в той же час залишатися привітним із гостями і колегами. Проте, як показує практичний досвід, сучасна молодь доволі амбіційна і важко йде на компроміси. У ресторанах класу люкс скрупульозно підходять до виявлення всіх вищезазначених якостей: при влаштуванні на роботу кандидату пропонують пройти спеціальне тестування, яке наочно демонструє, наскільки людина готова до роботи в цій специфічній індустрії [5, с.156; 6, с.150].

Огляд досвіду стимулювання працівників в радянські часи та вивчення існуючих методів стимулювання в умовах ринкової економіки дає нам можливість узагальнити підходи до системи стимулювання і надати рекомендації щодо її впровадження, звернувши увагу на найбільш поширені недоліки в її використанні. Перш за все треба переглянути механізм використання премій як способу стимулювання праці. У більшості випадків премією закриваються огріхи в організації виробничої діяльності. Якщо процес торговельно-виробничої діяльності організований погано, тобто робочі місця не оснащені відповідно до вимог, не своєчасно технічно і організаційно обслуговуються, то виникає необхідність отримання кінцевих результатів через підвищення інтенсивності праці, тому роботодавці підвищують частку премій у виплатах персоналу. До того ж, кому і скільки заплатити, вирішують керівники: працівник знає, що за виконання критеріальних показників він може одержати премію, але не знає її остаточного розміру. Крім того, усе це призводить до свавілля, кумівства, хабарництва, до того ж послабляється зв'язок між заробітком і результатами діяльності працівника.

Literature:

1. Finance : Textbook ed. V. Kovalev, publ Avenue, 2004
2. Finance and credit : Textbook ed. prof. M. Romanovsky, publ Higher Education, 2006
3. Capital : Textbook ed. Karl Marx

Іванова Г. М.

Науковий керівник: Семенов А. А.

Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

На сучасному етапі розвитку національної економіки, Україна стоїть перед об'єктивною необхідністю активізації інвестиційної діяльності, яка є визначальною ланкою в економічній політиці держави. Оскільки від реалізації інвестиційної політики залежать ефективність розвитку міжнародної економічної діяльності держави, швидкість виходу на позиції економічного зростання і в результаті цього можливості модернізації національної економіки в посткризовий період.

Значний вклад в розгляд і пошук основних механізмів активізації залучення і ефективного використання іноземних інвестицій в Україні зроблений в багатьох наукових працях вітчизняних вчених, зокрема в працях Ю. М. Пахомова, Г. Н. Климка, В. П. Нестеренко, В. С. Савчука, В. С. Марцина, Д. Г. Лукьяненко, Ю. В. Макогона, А. В. Мертенса і багатьох інших, однак проблеми покращення міжнародної інвестиційної політики потребують подальшого дослідження. Метою дослідження є аналіз сучасного стану міжнародної інвестиційної діяльності в Україні та пошук шляхів підвищення її ефективності.

Розвинені країни мають можливість залучати власні інвестиційні ресурси, а країни, що розвиваються, повинні активізувати процеси залучення інвестицій, перш за все, із зовнішніх джерел. Таким чином, для економіки України, іноземні інвестиції стають основною складовою джерел інвестиційного процесу.

Статистичний аналіз свідчить, що спостерігається тенденція до збільшення прямих іноземних інвестицій в Україну, так за останні п'ять років вони зросли у 1,8рази, так з 29542 млн. дол. США на початку 2008 року до 49362,3 млн. дол. США на початку 2012 року і їх зважена сума має стабільну тенденцію до зростання [2].

Так, інвестиції поступили з 125 країн світу, найбільша частка інвестицій на 31 грудня 2011 року належить Кіпру – 12645,5 млн. дол. США (25,6%); Німеччині – 7386,4 млн. дол. США (15,0%) Нідерландам – 4822,8 млн. дол. США (9,8%); Російській Федерації – 3594,5 млн. дол. США (7,3%); Австрії –

3423,1 млн. дол. США (6,9%) та Великої Британії – 2508,2 млн. дол. США (5,1%) [2]. Обсяги іноземних інвестицій (акціонерний капітал) в економіці України з країн ЄС складають 78,9% від загальної їх кількості.

Значні об'єми іноземних інвестицій зосереджені на підприємствах промисловості – 23,0% загального об'єму прямих інвестицій до України, в т.ч. що переробляє – 19,7%. Серед галузей переробної промисловості істотні об'єми інвестицій внесені до:

- виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів;
- металургійне виробництво і виробництво готових металевих виробів;
- хімічну і нафтохімічну промисловість;
- машинобудування.

Інвестувати кошти слід насамперед у перспективні (високотехнологічні) види економічної діяльності, здатні створити значну масу доданої вартості завдяки використанню чинника знань. До перспективних інноваційно-інвестиційних напрямків розвитку економіки регіонів України відносяться використання космічних, авіаційних, інформаційних, нанотехнологій, розвиток нетрадиційних джерел отримання електроенергії, створення нових засобів транспорту, телекомунікацій та інше.

Так, інвестиційна привабливість регіонів характеризується дією сукупності чинників, але здебільшого інвестори надають перевагу промислового розвинутому регіонам з вигідним економічним положенням. Так, наприклад, Донбас має унікальні людські і природні ресурси, і на нього приходиться майже чверть промислового потенціалу України. І як результат в економіку області сьогодні активно інвестують 59 країн, обсяги іноземних інвестицій складають 2,3 млрд. доларів, більше 50% від їх суми приходиться на промисловість [1, с.3].

Так, потенційно Україна є інвестиційно привабливою країною, однак для зростання притоку іноземних інвестицій необхідно мінімізувати дію негативних та депресивних факторів, здійснювати заходи з лібералізації умов господарювання. Крім того, необхідна пряма підтримка державою рівня та інтенсивності інвестиційних процесів в економіці, пряма кредитна підтримка галузей і сфер економіки, структурна перебудова яких визнана в якості національних пріоритетів

Отже, останніми роками виявлена тенденція до посилення і агресивності конкуренції між країнами за залучення іноземних інвестицій, тому у таких умовах державі потрібно використовувати всі доступні можливості, різні способи залучення іноземних інвестицій. Вагоме місце серед них повинні займати податкові стимул-реакції, державні гарантії і двосторонні угоди країн – потенційних інвесторів. Одним з найважливіших завдань державної інвестиційної політики повинні стати застосування заходів в удосконалення структури інвестицій, активізації їх спрямування в перспективні і проривні види економічної діяльності, поєднання інвестицій з інноваціями.

доволення різноманітних, постійно зростаючих потреб становить визначений спосіб життя, стає ясно, що рівень середньої заробітної плати не може влаштувати працівника, і тому необхідні додаткові заходи стимулювання [2].

Протягом посткризового періоду активні роботодавці ресторанного сегменту мали великий вибір у пошуку та підборі кадрових ресурсів. До кінця 2009 р. кількість вакансій трималася на низькому рівні (40-50% від рівня 2008 р.). Зважаючи на кризу, деякі проекти були заморожені, інвестори займали вичікувальну позицію. Оскільки прибутковість сфери гостинності безпосередньо залежить від платоспроможності потенційних клієнтів, кількість яких на той період значно зменшилась, відбулися масові скорочення персоналу і зниження рівня заробітної плати у галузі.

Поки вакансії стабільно трималися на низькому рівні, кількість резюме зростала з перервами на літній і зимовий періоди, коли спостерігався сезонний приплив вакансій. Але з початку 2010 р. поступове відновлення економічної стабільності роботодавців викликало зростання запитів на фахівців, і згодом кількість вакансій ресторанного сектору досягла докризового рівня. Аналіз співставлення кількості вакансій та резюме, зроблених фахівцями галузі, а також середньої заробітної плати по вакансіях та резюме у сфері ресторанного бізнесу України станом на 01.10.2011 р. свідчить, що в цілому по Україні на одну вакансію припадає майже 10 пошукачів, при цьому в Києві ця величина дорівнює 12, у АР Крим, Львові, Харкові – 11, Донецьку, Дніпропетровську, Одесі – 8. За цих обставин не останню роль відіграє рівень оплати праці. Наведений рівень середньої зарплати по вакансіях, пропонувананих компаніями у сфері готельно-ресторанного бізнесу, і середньої очікуваної зарплати пошукачів у цілому по Україні практично не відрізняються [3, с.28].

Анкетні обстеження, проведені фахівцями у великих ресторанах м. Донецька, показали, що 75-80% працівників становлять вікову групу від 18 до 30 років, практично усі вони мають середню спеціальну або вищу освіту, тобто є цілком сформованими фахівцями. На питання про можливі критерії надбавок, опитувані зрідка називали оплату за роботу у святкові дні, майстерність, виконання і перевиконання встановлених завдань.

В одиничних випадках, наприклад, у брендівих ресторанах класу люкс, експерти асоціації провідних готелів світу використовують метод «таємного покупця» для того, щоб визначити, чи відповідає ресторан і готель категоріальним вимогам. І, якщо сума виставлених балів перевищує 85% нормативу, то виплачується премія. Тому матеріальна зацікавленість персоналу в якісній роботі стає очевидною. В таких закладах часто працівникам виплачуються доплати за вислугу років.

Проте, як зазначено вище, грошова мотивація за своєю природою є «ненасичуваною», і при подальшому утриманні фахівців на підприємстві та стимулюванні їх до сумлінного виконання своїх посадових обов'язків слід вдаватися до інших видів мотивації (матеріальної та нематеріальної). Разом із гідною оплатою праці як додаткові матеріальні стимули можна використовувати: систему нарахування премій; безкоштовне або пільгове харчування на підприємстві під час робочої змі-

ня знаходять широке обговорення на сторінках професійних видань: «Ресторанний і готельний бізнес», «Ресторатор», на порталах фахових Інтернет – ресурсів.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми.

Незважаючи на постанову наукову і практичну увагу, комплексне дослідження питань удосконалення управління персоналом, що впливають на результати діяльності підприємств ресторанного господарства, до цього часу не проводилось. Проблематика нашого дослідження обумовлена наростаючою потребою у впровадженні нових методик управління персоналом до практики роботи підприємств ресторанного господарства через зростання конкуренції та постійне збільшення кількості закладів, а також практично повною відсутністю науково-обґрунтованих мотиваційних методик які б довели свою ефективність саме в сфері ресторанного господарства.

Постановка завдання. Основною метою даного дослідження є виявлення особливостей управління персоналом на підприємствах

ресторанного господарства, що впливають на розвиток цих підприємств, та розробка методичних рекомендацій щодо вибору найбільш прийнятних для цих підприємств стратегій управління персоналом.

Відповідно до визначеної мети був поставлений ряд завдань. По-перше, розглянути роль персоналу у досягненні задовільних результатів фінансово-господарської діяльності подібних підприємств; по-друге, виявити основні методи мотивації, які дають найбільший ефект в цих умовах; по-третє, виявити шляхи покращення управління персоналом ресторанів та інших місць громадського харчування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як відомо, успіх

ресторану залежить не від унікального інтер'єру хоча й це має значення, а від меню і персоналу. Персонал – основна складова успіху ресторану. До того ж персонал – це ще й інструмент продажу. Обсяг продажу залежить від того, яка робоча атмосфера панує в ресторані і чи задоволені співробітники своєю працею. Звідси необхідність постійного стимулювання працівників [1].

Оплата праці – найбільш вагоме, а найчастіше – єдине джерело доходів працюючих у сфері ресторанного господарства. Мотивація виконання якісної роботи за допомогою заробітної плати є найбільш суттєвим фактором дотримання трудової дисципліни і отримання бажаних результатів. В умовах ринкової економіки рівень заробітної плати в галузі диктує співвідношення попиту та пропозиції.

Серед витрат ресторану заробітна плата, як правило, становить основну частку після витрат на закупівлю продуктів. В абсолютному вираженні заробітна плата працівників підприємств, віднесених до виду економічної діяльності «готелі і ресторани» становила у 2010 р. трохи більше 1 500 грн. При цьому у 2009 р. в Одеській області вона склала тільки 65% від середньої по області (2 726 грн.) і була в два рази нижчою, ніж у промисловості (3 015 грн.). Якщо врахувати, що у сфері ресторанного господарства працює молодь, для якої за-

Література:

1. Левыкина В. / «DISCOVER DONBASS»: с прицелом на бизнес мира // Вечерняя Макеевка. – 2011. – 6 декабря, №134(2537). – С. 3
2. Статистична інформація щодо основних показників інвестиційно-інноваційної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Залесский Борис Леонидович

Белорусский государственный университет

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В БЕЛОРУССКУЮ ЭКОНОМИКУ: ИНФОРМАЦИОННО-МЕДИЙНЫЙ АСПЕКТ

Привлечение в Беларусь иностранных инвестиций является важным направлением внешнеэкономической деятельности страны в силу того, что «возросший объем международных связей, задачи интеграции белорусской экономики в систему современных мирохозяйственных связей и эффективного использования имеющегося отечественного научно-технического потенциала настоятельно требуют обновления основных производственных фондов, внедрения новейших зарубежных технологий»[1].

Существует весьма обширный набор механизмов воздействия государства на инвестиционную деятельность, в числе которых, наряду с налоговыми льготами, льготными кредитами, софинансированием, администрированием, созданием специальных советов по инвестициям, организаций регионального развития и инвестиционных фондов, следует назвать и информационное обеспечение инвестиционной деятельности. Речь в данном случае идет о системе информационного обеспечения иностранных инвесторов, которая является важной составной частью инфраструктуры, нацеленной на активизацию процесса привлечения прямых иностранных инвестиций. Понятно, что любые недоработки и сбои в функционировании данной системы могут только тормозить приток инвестиций из-за рубежа. В качестве основных элементов этой системы выделяют информацию о: «а) внутренней и внешней конкуренции; б) перспективах основных рынков; в) каналах дистрибуции; г) конкуренции; е) уровнях технологического развития; ж) правовых аспектах»[2, с.161].

Кроме того, необходимым инструментом привлечения прямых иностранных инвестиций является эффективная медийно-коммуникационная стратегия, осуществление которой должно способствовать созданию благоприятного

имиджа Республики Беларусь, как места выгодного размещения инвестиций, а также разрушению стереотипов и представлений о белорусской экономике как неблагоприятной для зарубежных инвесторов. Реально конструктивным шагом по осуществлению названной стратегии стал состоявшийся в ноябре 2012 года в Минске седьмой Белорусский инвестиционный форум, участие в котором приняли представители иностранного бизнеса, финансовых институтов, международных организаций, которым была предоставлена максимально полная и достоверная информация об инвестиционном потенциале Республики Беларусь, в том числе и об открывающихся возможностях в связи с формированием 170-миллионного общего рынка Единого экономического пространства Беларуси, Казахстана и России.

В «Концепции национальной безопасности Республики Беларусь» трансфер современных технологий в экономику страны преимущественно за счет прямых иностранных инвестиций и доступность зарубежных кредитных ресурсов названы в числе основных национальных интересов в экономической сфере, а недостаточные объемы и низкое качество иностранных инвестиций рассматриваются на уровне основных потенциальных либо существующих угроз национальной безопасности. Поэтому необходимым условием нейтрализации источников угроз национальной безопасности в экономической сфере является поддержание долгосрочной макроэкономической стабильности посредством структурной перестройки экономики Республики Беларусь на основе, в том числе, и прямых иностранных инвестиций. При этом привлечение внешних ресурсов в белорусскую экономику «целесообразно осуществлять в виде прямых иностранных инвестиций в валютоокупаемые проекты, не влекущие за собой накопление внешних обязательств государства и обеспечивающие трансфер зарубежных знаний и технологий, выход на новые экспортные рынки с конкурентоспособной продукцией»[3].

Для Беларуси – страны с переходной экономикой – тема привлечения иностранных инвестиций является весьма актуальной и в силу наблюдаемых сегодня тенденций в мировых инвестиционных процессах, где «растет приток прямых иностранных инвестиций в страны с переходной экономикой и развивающиеся страны; операции в сфере трансграничных слияний и поглощений играют первостепенную роль в политике мировых прямых иностранных инвестиций; возрастает значение частных фондов прямых инвестиций и других коллективных инвестиционных фондов в сфере трансграничных слияний и поглощений; отмечается рост производства товаров и услуг транснациональными корпорациями; прогнозируется возможное ухудшение инвестиционного климата, что во многом связано с мировым кризисом и усилением протекционизма в развитых странах»[4].

И в этой связи, как отмечает в Докладе о мировых инвестициях за 2011 год генеральный секретарь Организации Объединенных Наций Пан Ги Мун, именно «транснациональные корпорации все активнее взаимодействуют с разви-

специалистов как существенный фактор системы мотивации персонала, развитие корпоративной культуры. Для этого необходимо создать у каждого сотрудника чувства сопричастности к достижению банком высоких результатов, воспитать командный дух, сформировать коллектив единомышленников, нацеленный на достижение стратегических целей. Именно в формировании и развитии сильной корпоративной культуры банка заложен большой потенциал эффективности банковской организации.

Таким образом, такая активная кадровая политика должна в обязательном порядке войти в управленческий инструментарий всех руководящих органов коммерческих банков, поскольку именно от реализации управленческих решений в сфере управления человеческими ресурсами во многом будет зависеть успешность и конкурентоспособность банка.

Литература:

1. Дериг Ханс-Ульрих. Универсальный банк – банк будущего. Финансовая стратегия на рубеже века: Пер. с нем. – М.: Международные отношения, 2009. – 348 с.
2. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Уч.-метод. Пособ. Изд. 4-е, перераб. и доп. М.: ЗАО «Бизнес-школа» Интел-Синтез», 2008. – 368 с.

Кушніренко Інас Халідівна

Одеський національний економічний університет, Одеса
Науковий керівник: старший викладач, Павлоцький В. Я.

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОБОТОЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сьогодні ставить перед підприємствами ресторанного господарства нові вимоги до ефективного функціонування у сфері послуг. Для успішної роботи на ринку та втримання конкурентних позицій їм потрібно знайти нові шляхи поліпшення свого фінансово-економічного стану. Перед підприємствами постійно виникає необхідність знаходити нові варіанти вдосконалення процесу обслуговування споживачів для успішного існування на ринку ресторанних послуг та підвищення прибутку.

За умов зростаючої конкуренції в даній сфері, постійне удосконалення управління роботою персоналу сприяє покращенню сервісу, що призводить до збільшення кількості споживачів, росту рентабельності та прибутку.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Проблеми ефективності управління персоналом вивчалися багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими, зокрема: А.Р. Алавердовим, А.В. Александровим, Л.М. Гатовським та ін. Ці питан-

повышение эффективности системы подбора, подготовки и расстановки кадров. Большое значение имеет формулирование требований к кандидатам на вакантные должности. Например, помимо традиционных характеристик (надежность, рассудительность, профессионализм), современный банковский менеджер должен иметь и такие свойства, как способность работать в экстремальных условиях, моральная ответственность и умение распознавать ложь.

Подбор работников в украинские банки должен осуществляться, не только путем привлечения опытных специалистов из других кредитно-финансовых учреждений и банков, но и путем отбора наиболее перспективных выпускников специализированных учебных заведений. Также эффективным может быть внутренний подбор кадров, благодаря которому решаются сразу несколько проблем: повышение мотивации, развитие карьеры и создания стабильного коллектива, развитие системы переподготовки и обучения кадров. Особое внимание следует уделять организации стажировок работников в центральных аппаратах, филиалах. Следует активнее использовать практику обмена опытом (например, собеседования коллег, деловые игры; совещания между сотрудниками филиалов банка). Но не все требования могут быть решены с помощью внутрибанковского обучения. Следует организовывать повышение квалификации персонала в специализированных учебных центрах, дающих систематизацию и широкие знания современных банковских технологий и коммуникаций.

Следует помнить, что одной из главных ошибок в организации профессионального обучения является формирование у сотрудника отношения к учебе как к «оплачиваемым каникулам» или как «к наказанию». Это очень важно учитывать, поскольку, по оценкам специалистов, успех учебных программ обучения на 80% зависит от ее подготовки и на 20% от желания и способности обучающихся [2, с.78].

Важно всячески развивать и поддерживать систему ротации и перемещения по горизонтали наиболее квалифицированных специалистов, создание гибкой системы мотивации персонала. Необходимо найти оптимальное сочетание материальных и нематериальных стимулов мотивации работников к повышению производительности и качества труда, развития инициативы, поиска новых технологических решений. Главный акцент нужно сделать на индивидуальный подход, создавая различные системы компенсации

различных категорий сотрудников (в зависимости от возраста, пола, должностного уровня). Необходимо создать систему управления поощрениями, основанную на результатах работы, справедливости и лояльности, а не на протекционизме, хороших отношениях с работником, бесконфликтности и прочее.

В банках должны быть созданы условия, позволяющие каждому сотруднику реализовать творческие способности, получить возможность повышения уровня профессиональных знаний, понимать систему оценки результатов его труда и перспективу должностного роста. Особую актуальность в банковской сфере приобретает повышение степени самостоятельности и ответственности

вающимися странами и странами с переходной экономикой, используя все более широкий спектр моделей производства и инвестиций, таких, как подрядное промышленное и сельскохозяйственное производство, перевод на внешний подряд (аутсорсинг) услуг, франшизинг и лицензирование. Эти относительно новые явления открывают перед развивающимися странами и странами с переходной экономикой возможности для углубления их интеграции в стремительно эволюционирующую глобальную экономику, для укрепления их отечественного производственного потенциала и повышения их международной конкурентоспособности»[5]. Словом, «прямые иностранные инвестиции являются не только балансирующей статьей в платежном балансе, но и источником мировых технологий, новых высокопроизводительных рабочих мест»[6].

На 2012 год белорусским правительством ставилась задача привлечь в экономику страны 3,7 миллиарда долларов прямых иностранных инвестиций на чистой основе, в том числе 1,2 миллиарда долларов – на модернизацию и создание новых рабочих мест. Фактически речь идет о запуске с помощью этих средств новой волны индустриального технологического развития, что должно способствовать созданию условий для притока долгосрочных и эффективных инвестиций и технологий. Иными словами, «иностраные инвестиции, особенно такой их вид, как прямые иностранные инвестиции (ПИИ), играют большую роль в экономике. Это особенно важно в период экономических спадов и кризисов, когда ПИИ могут являться серьезным источником финансовой поддержки экономики»[7, с.53]. Статистика утверждает, что каждый вложенный доллар прямых иностранных инвестиций дает примерно такой же прирост величины внутреннего валового продукта. А каждое рабочее место, созданное за счет таких инвестиций, способствует появлению нескольких рабочих мест в сопутствующих сферах экономики, что только увеличивает занятость населения.

Есть и ряд других моментов положительного влияния прямых иностранных инвестиций на состояние экономики страны. Так, за счет инвестора новым технологиям и системе менеджмента обучаются местные специалисты. Гораздо быстрее происходит вхождение экономики конкретного государства в мировые хозяйственные связи, что весьма позитивно сказывается на сокращении оттока квалифицированных кадров за пределы страны. Да и появление «мягкой» конкуренции для местных предприятий также способствует совершенствованию их деятельности на рынке.

Впрочем, конкретная практика привлечения иностранных инвестиций в разных странах показывает и другую сторону данного вопроса. Речь в данном случае идет и об отрицательном влиянии подобных инвестиций на экономику того или иного государства. Имеются в виду случаи, когда иностранный инвестор может скупить местное предприятие с целью его ликвидации и устранения конкурента на рынке. Встречаются и такие примеры, когда иностранный инвестор, вложив средства в то или иное предприятие, затем резко сокращает количество его работников, создавая тем самым социальное напряжение и конфликт

в обществе. Современная история знает такие случаи, когда политика некоторых государств контролировалась и полностью направлялась иностранными транснациональными корпорациями, когда в их руках оказывались ведущие отрасли экономики и, следовательно, ставилась под угрозу экономическая безопасность страны. Понятно, что разумный выход из подобных ситуаций должен быть в «золотой середине»: страна, нуждающаяся в иностранных инвестициях, должна стремиться к их привлечению, не оставляя при этом данный процесс без эффективного контроля со стороны государственных органов. Или, как заметил недавно глава белорусского государства, «Беларусь должна определить точки роста экономики, максимально используя возможности глобального рынка, и строить политику таким образом, чтобы сформировать механизмы защиты от кризисных явлений»[8]

Что касается Беларуси, то приоритетной формой прямых иностранных инвестиций в белорусскую экономику является создание совместных и иностранных предприятий «для реализации инвестиционных проектов категории green field, что будет способствовать использованию новых прогрессивных технологий и техники в производстве, внедрению маркетинговых и управленческих ноу-хау, выпуску товаров, отсутствующих на внутреннем рынке, более быстрому выходу на новые рынки с конкурентоспособной продукцией, сокращению нерационального импорта»[9].

Еще одной формой привлечения иностранного капитала является реализация инвестиционных проектов brown field – продажа зарубежным инвесторам части акций предприятий, принадлежащих государству, за исключением стратегически значимых из них, связанных с безопасностью страны. В целом же Беларусь заинтересована в стратегических инвесторах, осуществляющих деятельность в сфере производства высокотехнологичных продуктов и услуг, а также в инвесторах, вкладывающих средства в увеличение активов организаций в этой сфере, продукция которых ориентирована на экспорт. И приоритеты здесь расставлены следующим образом: в высокотехнологичные секторы экономики – это фармацевтическая промышленность, индустрия био- и нанотехнологий, высокие технологии в промышленности, новые материалы, информационно-коммуникационные технологии; в создание и развитие кластеров – это объединенная на основе производственно-технологических, научно-технических и коммерческих связей и сосредоточенная на определенной территории группа организаций, обеспечивающая конкурентные позиции на отраслевом, национальном и мировом рынках; в традиционные виды экономической деятельности – это химическое производство, выпуск машин и электрического, электронного и оптического оборудования, транспортных средств, транспорт и связь, строительство и производство строительных материалов, сельское хозяйство и переработка, инженерная и транспортная инфраструктура, легкая промышленность.

украинских банков приоритетное значение придает финансовым, материальным, информационным ресурсам. И так, как показывает практика, решения клиента о выборе банка, в значительной степени зависит от того, с какими представителями банка он будет общаться.

Проблемы кадровой политики предприятия находились в центре внимания ведущих отечественных и зарубежных ученых. Эти вопросы исследовали такие отечественные ученые и зарубежные ученые, как: А. Альгин, Л. Балабанова, Д. Бачкай, П. Верченко, В. Витлинский, Л. Временко, А. Гайдуцкий, Д. Гессен, В. Гранатуров, О. Кузьмин, Л. Липич, Мороз, А. Моргенштерн, Ф. Найт, С. Наконечный, Дж. Нейман, И. Петрович, Н. Подольчак, М. Римар, Е. Сардак, О. Устенко, Е. Уткин, В. Черкасов, Г. Чернова Н. Чухрай, А. Ястремский и другие. Однако изучение данного вопроса по-прежнему остается актуальным.

Цель исследования – провести анализ кадровой политики, сформировать мероприятия по предотвращению и снижению уровня рисков деятельности кадров.

В последнее время на украинском рынке труда банковских специалистов развиваются тенденции, которые негативно влияют на управление персоналом банков. К ним следует отнести: латентная безработица в профессиональной среде банковских специалистов, что не способствует улучшению условий работающего персонала банков (это, прежде всего, выражается в значительном реальном снижении размера должностных окладов и приостановлении поощрительных выплат); отсутствие нормативной базы системы управления кадрами (в большинстве украинских банков не разработаны (или разработаны формально) подробные должностные инструкции, профессиограммы, стандарты рабочего места, контрактная система найма персонала и т.д.); пошатнувшиеся технологии проверки на лояльность банковского персонала, принятого на работу (у многих банков их совсем нет), отсутствие знаний современных методов управления персоналом большинства руководителей украинских банков.

Однако, следует отметить, что интенсификация труда банковских работников, массовое освоение новых продуктов и технологий, расширение полномочий и ответственности специалистов и руководителей среднего звена ведет к кардинальному изменению требований к современному банковскому персоналу. Сегодня в банке должны работать люди, обладающие не только глубокими финансовыми знаниями, но и коммуникативными и коммерческими способностями, способные умело презентовать банковские продукты, положительно общаться с клиентами, а главное – способные и готовые постоянно развиваться и распространять свою компетенцию.

Главной целью кадровой политики для коммерческих банков на ближайшие годы должно стать повышение квалификации персонала и создание коллективов профессионалов, способных обеспечить решение задач стратегического развития банков. Как приоритетное направление кадровой политики банка, которое становится актуальным уже сейчас, можно выделить:

1. розподіл працівників підприємства на однорідні групи за професійними, кваліфікаційними, статеві-віковими та іншими критеріями.

2. створення системи факторів, що зумовлюють інтенсивність праці та її результативність у розрізі окремих трудових сегментів підприємства та визначення істотних факторів впливу на розмір трудового потенціалу цих сегментів [1, с. 158-162].

3. комплексний опис та оцінка результатів діяльності підприємства у розрізі різних систем структуризації (сегментних систем) з проведенням факторного аналізу їх розміру.

4. аналіз розміру та факторних залежностей трудового потенціалу груп працівників, а також розроблення по кожному з виявлених істотних чинників системи заходів щодо управління ними.

Таким чином, виходячи з вище сказаного, можна зробити висновок, що на сучасному етапі в Україні існує ряд проблем щодо ефективності управління і використання трудового потенціалу, але здійснюється ряд досліджень, які в подальшому можуть бути застосовані для вдосконалення системи управління трудовим потенціалом.

Література:

1. Гольда А.В. Формування Системи мотивації та стимулювання трудової діяльності з орієнтацією на кінцевий результат / А.В. Гольда, І.К. Бондар // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – 2006. – № 9 (64). – С. 158-162.

2. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 352с.

3. Мороз О.Т. Методологічні основи формування системи управління трудовою діяльністю в умовах ринкової орієнтації економіки// Україна в XXI ст.: Концепції та моделі економічного розвитку. – Львів, 2000, ч. 2. – С. 49-52.

4. Управління ресурсами підприємства: Навч. посіб./ Під ред. к.е.н. Ю.М. Воробйова і д.е.н. Б.І.Холода. –Київ: «Центр навчальної літератури»,2004.–288с.

Невмержицкая М.Г.

Научный руководитель: Нестеренко Л.А.

ДонНУЭТ

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ БАНКА

Сегодня наиболее эффективными становятся организации, ориентированные на внедрение инновационных методов управления трудом. Это в полной мере касается и коммерческих банков. К сожалению, руководство большинства

Если взять автомобильную отрасль, то здесь основными формами привлечения иностранных инвесторов являются: создание совместных с транснациональными корпорациями предприятий; приватизация отдельных государственных организаций; создание международных альянсов в секторе производства автокомпонентов, сельскохозяйственного машиностроения, сборочных производств грузового автомобильного транспорта. А в строительстве стратегически актуальным в этом смысле является проектирование и возведение зданий с использованием технологий скоростного строительства на основе энерго- и ресурсосберегающих технологий, в том числе крупнопанельное домостроение, а также монолитное и сборно-монолитное строительство.

В целом для интенсификации процессов привлечения прямых иностранных инвестиций в белорусскую экономику, по мнению правительства страны, надо обеспечить выполнение двух условий: во-первых, гарантировать инвестору, что те правила игры, которые установлены на момент его вхождения в Беларусь, сохраняются на протяжении действия инвестиционного договора; во-вторых, должно быть желание министерств, областей, органов государственного управления привлечь инвестора и понимание того, что это необходимо для выхода страны на качественно иной уровень экономического роста.

Собственно, на реализацию этих положений и нацелена принятая в январе 2012 года Советом Министров и Национальным банком Республики Беларусь «Стратегия привлечения прямых иностранных инвестиций до 2015 года», направленная на стимулирование притока прямых иностранных инвестиций в соответствии с потребностями структурной перестройки экономики и инновационным развитием страны, а также на расширение масштабов и повышение качества их использования на базе постоянного улучшения инвестиционного климата, реформирования государственной собственности и развития частно-государственного партнерства, которое сегодня можно охарактеризовать как еще незадействованный в должной мере механизм привлечения иностранных инвестиций в белорусскую экономику.

В Беларуси под частно-государственным партнерством понимается форма взаимодействия между государственными органами и бизнесом, которая располагает потенциалом по преодолению экономических противоречий, когда стратегически важные объекты не могут быть переданы в частную собственность, а за счет средств республиканского и местных бюджетов не может быть обеспечено их финансирование. Предполагается, что у нас в стране сферами частно-государственного партнерства могут и должны стать транспорт и транспортная инфраструктура, система коммунального хозяйства, энергосбережение, объекты здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания, туризма, рекреации и спорта, месторождения полезных ископаемых. А еще частно-государственное партнерство может реализовываться в Беларуси в таких формах, как реконструкция – эксплуатация – передача, строительство – владе-

ние – управление, проектирование – строительство – владение – управление – передача, концессия.

Конечная цель всех предпринимаемых сегодня в нашей республике действий по активизации привлечения прямых иностранных инвестиций в белорусскую экономику – выйти в 2015 году на их объем в 7–7,5 миллиарда долларов. При этом в числе мер по стимулированию деятельности иностранных инвесторов и созданию положительного инвестиционного имиджа Беларуси следует назвать и те, которые касаются непосредственно отечественных средств массовой информации: «...популяризация реальных успешных примеров инвестирования, пропагандирование привлекательности высокотехнологических секторов белорусской экономики; проведение мероприятий международного уровня по привлечению прямых иностранных инвестиций, в том числе экономических и инвестиционных форумов, конференций, семинаров»[4].

Статистика утверждает, что за период с 2005 по 2010 год объем привлеченных прямых иностранных инвестиций в белорусскую экономику увеличился с \$451,3 млн. до \$5569,4 млн. или в 12,3 раза. В пересчете на душу населения это означает рост с \$47 до \$587. Казалось бы, темп впечатляющий. Однако этот показатель значительно меньше, чем в ряде стран Восточной Европы. О многом говорят и такие цифры. Среди стран Юго-Восточной Европы и государств-участников СНГ в последние годы основными получателями прямых иностранных инвестиций являлись партнеры Беларуси по Таможенному союзу и Единому экономическому пространству – Россия и Казахстан, на долю которых пришлось соответственно 60 и почти 15 процентов всех инвестиций. Беларусь в 2010 году привлекла только 2 процента прямых иностранных инвестиций, приходящихся на регион. Выводы, что называется, напрашиваются сами: «Медленными темпами увеличивается объем привлечения в экономику прямых иностранных инвестиций <...> Основные направления совершенствования предусматривают <...> создание благоприятных условий для развития предпринимательской инициативы и увеличение притока инвестиций в экономику»[10]. А к числу факторов, препятствующих притоку иностранных инвестиций в белорусскую экономику, относятся такие, как «система валютного регулирования, нестабильность нормативно-правовой среды для бизнеса, система применения санкций за нарушение условий и порядка ведения бизнеса, уровень налоговой нагрузки, доступ к финансовым ресурсам, уровень развития консалтинговых и других деловых услуг»[4].

Вот почему на седьмой Белорусский инвестиционный форум возлагались немалые надежды, для осуществления которых его организаторы пошли на обновление самого формата данного мероприятия: «Задача стоит не только презентовать возможности Беларуси, но и внимательно изучить и учесть пожелания потенциальных инвесторов в контексте прихода на белорусский рынок»[11]. Фактически данный форум представлял собой площадку для открытого диалога между представителями органов государственного управления,

Основною силою, здатною створити конкурентоспроможну, соціально зорієнтовану ринкову економічну систему є працездатне населення, що має активну трудову позицію. Забезпечити зростання виробництва конкурентоспроможної продукції можливо на основі ефективного використання трудового потенціалу. У свою чергу, трудовий потенціал характеризується кількісними та якісними показниками [4, с. 32-54].

Кількісна характеристика трудового потенціалу визначається: демографічними чинниками (приростом населення, міграційною рухливістю та ін.); потребами суспільного виробництва у робочій силі; чисельністю працездатного населення, статево-віковою структурою, можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях; числом безробітних.

Якісна характеристика трудового потенціалу носить умовний характер і може визначатися за допомогою: показників демографічного розвитку; медико-біологічних і психофізичних характеристик; професіонально-кваліфікаційних даних; соціальних та інтелектуальних можливостей.

Цілком закономірним є те, що чим вищий рівень компетентності працівників та синергійний ефект від їх взаємодії, тим вищий сукупний трудовий потенціал і, як наслідок, результати діяльності підприємства на обраному ринковому сегменті [3, с. 238-248].

На сучасному етапі в Україні здійснюється неефективне використання трудового потенціалу, яке потребує радикального реформування системи зайнятості працездатного населення і це є загальною державною проблемою, вирішення якої можливе лише за умов ефективного використання всіх елементів виробничого процесу. З метою усунення цієї проблеми розробляються напрямки забезпечення зайнятості, які дозволили б збалансувати наявність робочих місць з потребою в робочій силі і можуть бути використані центрами зайнятості при розробці концепцій і програм зайнятості та соціального захисту населення.

Ефективність господарювання на підприємстві великою мірою залежить від якості чинної системи управління персоналом.

Важливим кроком на шляху забезпечення продуктивної праці працівника є професійна орієнтація та соціальна адаптація у колективі. Якщо керівництво зацікавлене в успіху працівника, воно повинно завжди пам'ятати, що організація – це суспільна система, а кожний робітник – особистість.

Надзвичайно складною проблемою для будь-якого підприємства є ефективність оцінки результатів трудової діяльності. Ефективність системи оцінки визначається кількома чинниками. Спочатку необхідно відзначити, що найбільш часто робота підлеглого оцінюється його безпосереднім керівником. Тому він повинен володіти здатністю точно оцінювати роботу, не базуючи свою оцінку на особистому відношенні до підлеглого.

Для вирішення проблемних питань щодо оцінювання та управління трудовим потенціалом підприємства ефективним було б:

Лесик Ю. О.

Науковий керівник Скляр Є. В.

Буковинський державний фінансово-економічний університет
м. Чернівці

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У статті розглянуто суть та значення трудового потенціалу на підприємстві, охоплено питання розробки ефективних рішень, спрямованих на управління трудовим потенціалом промислових підприємств. Виявлені та досліджені фактори, що впливають на трудовий потенціал господарюючих суб'єктів. Запропоновано ефективні напрями управління трудовим потенціалом підприємства

Рациональне використання трудового потенціалу відіграє важливу роль у підвищенні ефективності суспільного виробництва та рівня життя населення. Тому, від того, наскільки рационально він сформований, багато в чому залежить економічний потенціал кожного виду економічної діяльності, темпи розвитку суспільного виробництва, зростання соціального і культурного рівня життя найманих працівників та роботодавців.

Трудовий потенціал вже багато років є об'єктом дослідження багатьох вчених. Так теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та використання трудового потенціалу розглядають такі вітчизняні і зарубіжні учені, як С.И. Бандур, Д.П. Богиня, М.І.Долішній, М.С. Дороніна, Дж. Кейнс, М.Н. Кім, В.Г. Костаков, И.И.Лукинов, Е. Мейо, В.В. Онікієнко, А.С. Панкратов, А.М. Селезнев, Г.П.Сергеева, А. Сміт, С.Г. Струмилин, Ф. Тейлор, М. Фрідмен, Л.С. Чижова та ін. Аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій і дискусій, присвячених дослідженню цієї багатогранної проблеми, показав, що вона є ще недостатньо дослідженою, як у теоретичному, так і в практичному аспектах.

Серед проблем ефективності використання трудового потенціалу важливе значення має з'ясування сутності поняття «трудовий потенціал» та чинників, які на нього впливають. Трудовий потенціал формує економічно активне населення, яке зайняте в суспільному виробництві і складає пропозицію робочої сили на ринку праці. Важливим фактором успішного формування та реалізації будь-яких елементів потенціалу є правильно підібрані кадри, якісні їх навчання організаційна культура, тісне співробітництво, можливості для вияву ініціативи, відповідна база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання [2, с. 243]. Ефективність реалізації фізичних і інтелектуальних здібностей працездатної особи залежить від умов, у яких використовується її робоча сила. Цим обумовлений результат економічної діяльності працездатного населення.

национальным бизнесом и иностранными инвесторами. Площадку для обсуждения стратегических и оперативных вопросов ведения бизнеса, в рамках которой белорусская сторона ожидала «от участников форума откровенного разговора и конкретных шагов в отношении предложенных инвестиционных проектов, равно как и видения проблем, с которыми они, возможно, уже столкнулись при реализации своих бизнес-планов в нашей стране»[12]. Ориентация на привлечение иностранных инвестиций в инновационную экономику предопределила и тематику секционных обсуждений по таким отраслям, как информационно-коммуникационные технологии, фармацевтическая промышленность, индустрия биотехнологий.

Одновременно в рамках форума состоялся Минский инвестиционный день, организатором которого выступил столичный горисполком и в числе ключевых задач которого значились: «... презентация инвестиционного потенциала Минска, содействие привлечению зарубежных инвесторов, реконструкция и развитие существующих промышленных активов, продвижение новых проектов»[13]. Всего в рамках форума было представлено 23 инвестиционных проекта на общую сумму в один миллиард долларов, каждый из которых является инновационным и предусматривает создание новых производств в фармацевтической промышленности, производстве новых материалов, альтернативной энергетике, а также в сельском хозяйстве, пищевой промышленности и машиностроении. Свои проекты для иностранного инвестирования презентовали областные исполкомы, концерн «Белгоспищепром», министерства сельского хозяйства и продовольствия, промышленности, здравоохранения, энергетики, Национальная Академия наук.

Самым крупным инвестиционным проектом, с которым смогли ознакомиться участники форума, стало строительство сахарного комбината в Дятловском районе Гродненской области, стоимость которого оценивается в 330 миллионов долларов. А в числе наиболее быстрокупаемых проектов – организация производства вакуумных систем взятия крови на территории свободной экономической зоны «Гомель–Ратон», срок окупаемости которого составляет два года. По двум другим проектам – «создание форелевого хозяйства на 200 тонн товарной рыбы в ОАО «Альба» в Несвиже, разработка очистки технологических вод от органических загрязнителей с использованием микробиологического препарата EM1 «Конкур»»[14] – срок окупаемости составит три года.

Еще одной важной особенностью седьмого Белорусского инвестиционного форума стало проведение в его рамках пленарного заседания Консультативного совета по иностранным инвестициям (КСИИ), созданного еще в 2001 году с целью повышения эффективности работы по привлечению иностранных инвестиций в экономику республики, обеспечения проведения последовательной государственной политики в этой области. Традиционно пленарные заседания КСИИ являются важнейшими этапами в его деятельности, так как на них подводятся итоги проделанной работы и определяются направления деятельности на бли-

жайшую перспективу. В частности, предыдущее – шестое – заседание КСИИ проходило три года назад. И тогда его зарубежные участники высказали немало предложений по улучшению дальнейшей работы с иностранными инвесторами. На этот раз встреча проходила в формате круглого стола, который, по мнению его организаторов, наиболее подходит для открытого диалога между участниками, каждому из которых была предоставлена возможность высказать свою точку зрения по вопросам повышения эффективности работы с иностранными инвесторами, предложить свои варианты создания комфортных условий для ведения бизнеса и повышения инвестиционной привлекательности Беларуси.

Интересная деталь. В июне текущего года проходило расширенное заседание постоянного комитета при КСИИ, участие в котором приняли более 130 представителей крупных компаний с национальным и иностранным капиталом и банковских учреждений, осуществляющих деятельность на территории Республики Беларусь, органов государственного управления, посольского корпуса. На этом заседании белорусское правительство высказало свою крайнюю заинтересованность в получении от инвесторов предложений по стимулированию инвестиционной активности, повышению эффективности использования инвестиционных ресурсов. И сейчас это пожелание, надо полагать, реализовано в полной мере. Тем более, что Консультативный совет по иностранным инвестициям при Совете Министров Республики Беларусь «разрабатывает предложения по совершенствованию законодательства, регулирующего вопросы инвестиционной деятельности; участвует в рассмотрении нормативных правовых актов, регулирующих отношения, связанные с деятельностью коммерческих организаций с иностранными инвестициями; имеет право вносить в республиканские органы госуправления для рассмотрения предложения об отмене или изменении нормативных правовых актов, ограничивающих права инвесторов, а также о принятии новых, способствующих привлечению в Республику Беларусь иностранных инвестиций» [15].

Как видим, в современных условиях существует немало механизмов и инструментов для активизации притока иностранных инвестиций в белорусскую экономику, в том числе и информационных, играющих далеко не последнюю роль в инвестиционной политике страны. Грамотное и целенаправленное использование их, в том числе и представителями международного сегмента национальной журналистики, позволит существенно усилить эффект и от других инструментов привлечения прямых иностранных инвестиций и достичь долгосрочных целей инвестиционной политики.

Литература

1. Основные принципы внешней политики [Электронный ресурс]. – 2012. – URL: <http://president.gov.by/press23865.html>
2. Малашенкова, О. Ф. Механизмы привлечения прямых иностранных инвестиций: информационный аспект / О. Ф. Малашенкова // Новые вызовы в

- информационная политика – создание и поддержка системы движения кадровой информации;
- финансовая политика – формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда;
- политика развития персонала – обеспечение программы развития, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации;
- оценка результатов деятельности – анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала (центр оценки и другие методы оценки эффективности деятельности). [2, с.122]

Работа с персоналом для повышения конкурентоспособности предприятия должна заключаться в следующем: достижение успеха в реализации любой стратегии можно только при ясно сформулированных целях; постановка стратегических задач предприятия разрабатывается в ходе становления миссии предприятия; система внутрифирменного обучения является главным инструментом достижения целей в области работы с персоналом; психологическая адаптация сотрудников к изменениям; доведение до сотрудников философии фирмы, ее стратегических задач и формирование новой корпоративной культуры. [3]

Перестройка предприятия может быть эффективной, если пользуется поддержкой самих работников. Добиться поддержки людей подчас бывает очень сложно. Из-за ошибок руководства даже существовавшая поддержка может превратиться в сопротивление, которое, как показывает практика, является ответной реакцией на любые изменения. Такое многогранное явление вызывает нестабильность процесса изменений, дополнительные расходы и непредвиденные отсрочки. Макиавелли в своей знаменитой книге «Государь» писал: «Нет ничего более трудного, чем браться за новое; ничего более рискованного, чем направлять; или более неопределенного, чем возглавлять создание нового порядка вещей, потому что противниками нововведений будут выступать те, кому хорошо жилось при старом порядке вещей, а робкими защитниками – те, кому будет хорошо при новом» [4, стр. 533].

Литература:

1. Волюнский Г. О конкурентных преимуществах в условиях глобализации // Г.О.Волюнский // Экономика Украины. – 2006. – №12.- С. 68-72.
2. Котельников Д.І. Управління конкурентоспроможністю; навч. пос. для студентів вищих навч. закладів./Д. І. Котельников, С. М. Задорожна. – К.: Видавничий Дім «Слово», – 2004. – 168с.
3. Работа с персоналом для повышения конкурентоспособности предприятия. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=mod&name=News&file=article&sid=246/>
4. Мескон М.Х. Основы менеджмента: Пер. с англ./ Альберт М., Хедоури Ф. – М.: Дело, 1992. – 702 с.

2. Сравнительный анализ конструкции трудового договора Украины, России и стран с развитой рыночной экономикой // [Электронный ресурс] : <http://www.bestreferat.ru/referat-57323.html>
3. Зарубежное трудовое право // [Электронный ресурс] : <http://lawdiss.org.ua/books/899.doc.html>

Яблоновская А.В., Нестеренко Л.О.

*Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского*

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА – КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Каждое колебание неустойчивой рыночной среды таит в себе как возможности, так и угрозы для компании и ее сотрудников. Успех фирмы зависит от своевременности распознавания угроз и умения извлечь выгоды из имеющихся возможностей. Исходя из этого, компании выбирают разные стратегии изменений, которые во многом зависят от уровня (этапа) их развития. Изменения в экономике поставили ряд украинских компаний перед необходимостью проведения преобразований в области организационного развития и работы с персоналом, прежде всего для решения одной из первоочередных задач – повышения своей конкурентоспособности, что является актуальным в условиях рыночной экономики.

Вопросу кадровой политики посвящено много трудов отечественных и зарубежных ученых таких как: Волынский Г. О, Котельников Д.И., Мескон М.Х. и других.

Процесс работы с персоналом должен быть построен так, чтобы кратчайшим путем приходиться к желаемому результату в отношении любого вопроса или проблемы в кадровой сфере.

Среди возникающих при этом проблем основными являются неподготовленность персонала компании к внутренним изменениям, а также недостаток квалифицированных кадров на рынке труда, обусловленный в том числе демографической ситуацией и оттоком предприимчивой молодежи в теневой бизнес. К тому же неустойчивость внешней среды привела к утрате многими людьми навыков формирования и развития своей карьеры. [1, с. 68]

Так, в ходе формирования кадровой политики, в идеальном случае, должно происходить согласование следующих аспектов:

- разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов целей;
- организационно-штатная политика – планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения;

экономике XXI века : международная научно-практическая конференция к 80-летию Института экономики НАН Беларуси (г. Минск, 24–25 марта 2011г.) / Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск : «Право и экономика», 2011. – С. 160–162.

3. Концепция национальной безопасности Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2010. – URL: <http://www.mod.mil.by/koncept.html>

4. Стратегия привлечения прямых иностранных инвестиций в Республику Беларусь на период до 2015 года [Электронный ресурс]. – 2012. – URL: <http://www.government.by/upload/docs/file56dfecd71d0dd538.PDF>

5. Доклад о мировых инвестициях, 2011 год [Электронный ресурс]. – 2011. – URL: <http://www.un.org/ru/development/surveys/docs/investments2011.pdf>

6. Концепция сбалансированного развития экономики будет реализовываться в 2012 году [Электронный ресурс]. – 2011. – URL: <http://www.government.by/ru/content/4126>

7. Соболев, В. Привлечение иностранных инвестиций и деятельность Белорусской торгово-промышленной палаты / В. Соболев // Меркурий. – 2010. – № 3. – С. 53–58.

8. Александр Лукашенко встретился со студентами и преподавателями Белорусского государственного экономического университета [Электронный ресурс]. – 2012. – URL: <http://president.gov.by/press140941.html#doc>

9. Стратегия привлечения прямых иностранных инвестиций до 2015 года утверждена в Беларуси [Электронный ресурс]. – 2012. – URL: <http://www.government.by/ru/content/4217>

10. Основные положения Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015 годы [Электронный ресурс]. – 2010. – URL: <http://law.sb.by/1002/>

11. В Минске пройдет седьмой Белорусский инвестиционный форум [Электронный ресурс]. – 2012. – URL: http://www.ej.by/news/economy/2012/09/27/v_minske_proydet_shestoy_belorusskiy_investitsionnyy_forum.html

12. Александр Лукашенко направил приветствие участникам VII Белорусского инвестиционного форума [Электронный ресурс]. – 2012. – URL: <http://president.gov.by/press141003.html#doc>

13. Минский инвестиционный день пройдет 15 ноября 2012 года [Электронный ресурс]. – 2012. – URL: <http://www.forum.kemgik.by/>

14. Белорусский инвестфорум предложит потенциальным инвесторам проекты на \$1 млрд. [Электронный ресурс]. – 2012. – URL: <http://www.interfax.by/news/belarus/119821>

15. О Консультативном Совете по иностранным инвестициям при Совете Министров Республики Беларусь (КСИИ) [Электронный ресурс]. – 2001. – URL: <http://w1.economy.gov.by/fiac/?page=1.php>

УПРАВЛЕНСКИ РЕСУРСИ НА РАБОТИ

К.э.н., доцент Кошулько О.П.

Киевский Национальный университет технологий и дизайна, Украина

к.э.н., доцент Маказан Е.В.

Запорожский национальный университет, Украина

Кошулько В.А.

Университет Экономический в Катовицах им. Кароля Адамецкого, Польша

ПРОБЛЕМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА И УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНСКОЙ НАУКЕ

Сохранение и приумножение научных достижений должно стать приоритетным направлением развития любого общества. В свою очередь, научные достижения обусловлены объемами вложений, или инвестиций, в систему образования и науки. Учитывая мировые тенденции, стоит отметить, что инвестирование должно направляться на систематическое обновление материально-технической базы и накопление человеческого капитала научных работников. Однако, как утверждает Д. Положенко, украинская наука постоянно испытывает «финансовую аритмию» – расходы бюджета на науку в 1992 г. составили 2,2 %, в 1996 – 1,9 %; 1999 – 0,8 %; в 2002 г. – 0,9 %; 2004 – 2,2 % [1].

На сегодняшний день фактически продолжается тенденция снижения доли расходов государственного бюджета на науку: в 2007 и 2008 гг. – 0,47 % от ВВП; 2009 г. – 0,45 % от ВВП; 2010 г. – 0,43 % от ВВП; 2011 г. – 0,38 % от ВВП. Это самый низкий показатель в стране за последнее десятилетие и наименьший показатель среди всех европейских стран. Такие тенденции толкают украинскую науку к необратимым процессам. Как следствие, за период 1991-2011 гг., кадровый потенциал науки сократился более чем в три раза. В 1991 г. по количеству исполнителей научных и научно-технических работ на 1000 человек населения Украина была первой среди европейских стран. Сегодня украинская наука в 3 раза отстает от Германии, вдвое от Испании, Словакии, Венгрии, Чехии, Эстонии. По сравнению с 1991 г., количество докторов и кандидатов наук, занятых научно-технической деятельностью, сократилось на 8848 чел. (на 28 %) на фоне того, что их общее количество постоянно увеличивается. Увеличилось также в 2,5 раза количество студентов, аспирантов и докторантов, однако качество их подготовки существенно ухудшилось. Интеллектуальная преемственность поколений под угрозой [2]. Законодательством Украины предусматривается бюджетное финансирование научной деятельности на уровне 1,7 % ВВП, которое должно осуществляться путем базового и конкурсного про-

тодателя. Следует особо отметить, что непредоставление трудовых бумаг не отражается на юридической силе трудового договора.

В странах Запада *дисциплина труда* никогда не рассматривалась как отдельный, самостоятельный институт трудового права. Вопросы ее поддержания остаются традиционно привязанным к трудовому договору, к правам и обязанностям сторон трудового отношения. В Бельгии и Японии действуют правила, согласно которым все виды дисциплинарных правонарушений должны быть зафиксированы в нормативных правовых актах. В Великобритании, ФРГ, Австрии, Швейцарии, хотя и требуются, чтобы виды дисциплинарных правонарушений были по возможности полно определены, считается, что исчерпывающее определение и фиксирование дисциплинарных проступков невозможно, и поэтому в виде исключения предприниматель вправе привлекать к ответственности за проступки, которые не определены в нормативных актах. В США, Канаде, Франции, Австралии и Новой Зеландии дисциплинарная ответственность допускается и за проступки, не зафиксированные в нормативных актах, так как в этих странах преобладает мнение, что невозможно дать исчерпывающий перечень дисциплинарных правонарушений, потому что такие правонарушения имеют на практике бесчисленное множество форм и проявлений [3].

Что же касается *рабочего времени*, то наиболее распространенным стандартом на Западе является сейчас 40 часовая рабочая неделя по законодательству.

Работа в сверхурочное время, как правило, носит добровольный характер и лишь в случаях, предусмотренных законом обязательна. Имеется группа стран, где продолжительность сверхурочных работ законодательно не ограничивается для всех работников (федеральное законодательство США, Дания) либо для взрослых рабочих мужчин (Великобритания, Япония). Однако в большинстве западных стран сверхурочные работы допускаются в пределах максимума, установленного в законе. Этот максимум может быть дневным, недельным, месячным, годовым или комбинацией. Это позволяет усилить гибкость и эффективность правового регулирования.

В заключении можно отметить, что центральным институтом трудового права большинства развитых стран является трудовой договор, вокруг которого сплетены иные институты трудового права (оплата труда, рабочее время, время отдыха и др.). Изучение трудового права зарубежных стран и в частности института трудового права поможет усовершенствовать действующую конструкцию трудового договора Украины, которая в настоящее время отнюдь не является выражением компромисса между работниками и работодателями.

Литература:

1. Киселев И.Я./И.Я. Киселев // Зарубежное трудовое право. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА*М. – М, 1998. – 263 с.

Абдиева Г.Т.

Научный руководитель: к.э.н. Зиятдинова Н.Р.

РВУЗ «Крымский инженерно-педагогический университет», Украина

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕКОТОРЫХ АСПЕКТОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В условиях многоукладной экономики роль трудового договора, являющегося основанием возникновения трудовых правоотношений и средством индивидуального регулирования трудовых отношений, значительно возрастает. Поэтому представляется актуальным исследование регулирования трудовых отношений в зарубежных странах.

Целью данной работы является выявление особенностей содержания трудового договора и отдельных элементов трудовых отношений в различных странах.

Изучением и разработкой данной проблемы занимаются многие юристы-практики и теоретики, в частности, Л. Лазор, Н. Лазор, Е. Реус, О. Шаповалова, А. Ярьсько, А. Луценко, О. Хусточкин, Д. Карпенко, М. Бару, П. Пилипенко, В. Венедиктов, Ю. Баранюк, Я. Свечкарева и другие.

В юридической теории на Западе *трудовой договор* обычно рассматривается как центральное понятие, главный институт трудового права, вокруг которого формируются такие вопросы как дисциплина труда, хозяйская власть, заработная плата, рабочее время, перерыв в работе и даже частично охрана труда. Как правило, законодательство в странах Запада устанавливает свободные формы трудового договора (по усмотрению сторон). Однако в последнее время обнаружилась тенденция к расширению числа случаев, когда обязательна письменная форма трудового договора [1, С. 79]. В Италии, Норвегии и Люксембурге письменная форма обязательна для всех видов трудового договора. В Испании любая из сторон может потребовать, чтобы трудовой договор был оформлен в письменном виде. В Великобритании законодательство требует, чтобы наниматель во всех случаях трудового договора представил работнику, не позднее тринадцати недель после начала его работы, письменный документ, в котором должны быть указаны стороны трудового договора, дата его заключения, подтвержденный документами трудовой стаж работника и, кроме того, содержаться сведения об основных условиях трудового найма [2].

Специальный сертификат типа трудового паспорта (трудовой книжки) в странах Запада, как правило, отсутствуют. Но имеются определенные документы, которые работник обязан передать нанимателю при поступлении на работу. В ФРГ такие документы называются трудовыми бумагами и включают карточку выплаты взносов в фонд социального страхования, карточку выплаты налогов, справку о состоянии здоровья, иногда справку об использовании отпусков, диплом об образовании. Все эти документы хранятся во время работы у рабо-

граммно-целевого финансирования. Как уже отмечалось, реальное финансирование осуществляется на уровне 0,38 % от ВВП в 2011 г. Б. Данилишин и В. Куценко, опираясь на данные Международной организации труда, утверждают: если в стране на науку выделяется менее 2 % ВВП, начинается разрушение не только науки, но и экономики, а потом и общества в целом [3]. В условиях хронического недофинансирования, украинская наука оказалась на грани выживания. Не имея объективных возможностей для проведения полноценных научных исследований, ученые вынуждены довольствоваться так называемой «научной вторичностью» [2].

Уровень заработной платы научных работников значительно, и в отрицательную сторону, отличается от других групп. Главное то, что уровень доходов, в принципе, не позволяет им решать свои частные проблемы (жилье, оздоровление и т.п.). По статистике, в 2010 г. заработная плата ученых (исполнителей НИР) увеличилась всего на 1,4 % и составила 2535 грн. (2218 грн. – в 2009 г.), что почти на уровне заработной платы работников промышленности (2580 грн.) и значительно ниже уровня оплаты труда в сфере финансовой деятельности (4601 грн.), а также в органах государственного управления (2747 грн.). Именно неудовлетворенность качеством жизни и условиями труда толкают украинских ученых на выезд за рубеж. На протяжении 1993-2003 гг. за границу эмигрировало 574 докторов и 907 кандидатов наук. Согласно исследованиям О. Меха, наиболее массовым выезд ученых с ученой степенью кандидата наук был в 1990-е гг. (в 1996 г. из Украины через день выезжал 1 кандидат наук). К началу нового века процесс притормозился, общее количество кандидатов наук, выехавших в 2006 г., было в 5 раз меньше, чем в 1996 г. а в 2008 г. это число достигло минимального значения. Однако, уже в 2009-2010 гг. их количество вновь возросло [4].

Таким образом, социально-экономическая и социально-политическая модель современной Украины толкает науку к деградации. При геополитической неопределенности государства, это обстоятельство может вызвать тяжелейшие последствия для ее существования в среде сверхжесткой всемирной конкуренции [2].

Подытоживая все вышеизложенное, можем сказать, что украинская наука деградирует без должного финансирования, ни о каком развитии технополисов, технопарков (которых сейчас в США насчитывается до 200 ед., в Германии и Голландии – по 150 ед., в Украине – ни одного!) речь не идет – таким образом, Украина продолжает оставаться сырьевым придатком других технологически сильных стран мира. Чтобы изменить ситуацию к лучшему, необходимые радикальные реформы и достаточное финансирование науки, которое является камнем преткновения на сегодняшний день.

Литература:

1. Полозенко, Д.В. Расходы бюджета на развитие человеческого капитала // Финансы Украины. – 2006. – № 4. – С. 15 – 23.

2. Полохало, В. Правительство олигархов и обнищание отечественной науки [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.ukrtdprom.ua/digest/Uryad_olgarhv_ta_zubognnya_vtchiznyano_nauki.html?print

3. Данилишин, Б., Куценко, В. Интеллектуальные ресурсы в экономическом росте: пути улучшения их использования // Экономика Украины. – 2006. – № 1. – С. 71 – 79.

4. Мех, О.А. Отечественный научный потенциал: динамика финансово-кадровых преобразований / Research Club [Электронный ресурс]. Режим доступа – <http://www.researchclub.com.ua/jornal/219>

Зайцева Е.Г.

Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

ОЦЕНКА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ МЕТОДОМ АНАЛИЗА ИЕРАРХИЙ

В современном бизнес-сообществе все большее внимание уделяется роли нематериальных активов. Определение и изучение проблем оценки интеллектуального капитала (ИК) становится тенденцией в экономике не только отдельных компаний, но и некоторых стран. 16 декабря 2011 г. был подписан протокол о присоединении России к Всемирной торговой организации, что закономерно приведет к усилению конкуренции на рынке [1]. В этой связи, приобретает особое значение возможность правильно оценить состояние интеллектуального капитала, уже накопленного российскими предприятиями, а также своевременно обеспечить его эффективное использование и преумножение.

Структура интеллектуального капитала

На данный момент понятие «интеллектуального капитала» трактуется по-разному, в зависимости от области деятельности и поставленной цели. В целом его можно обозначить как потенциал организации по созданию и реализации интеллектуальной и инновационной продукции. При этом, проводя анализ интеллектуального капитала, многие эксперты сходятся во мнении относительно его структуры [2]. Так, структура ИК представляет собой следующие три части:

- Кадровый капитал: 1) человеческие активы – сотрудники организации, специалисты с многолетним опытом работы в данной организации, обладающие широким кругом знаний и навыков, необходимыми профессиональными качествами, характером и способностями. Примечательно, что эту часть ИК нельзя продать или реализовать как-то иначе, кроме как эффективно использовать для достижения организацией своих целей; 2) структурные активы – методика управления

Ці акти повинні базуватися на науково обґрунтованих фінансово-правових основах. Вдосконалення законодавчих та нормативно-правових актів в сфері соціального захисту населення на науково обґрунтованих фінансово-правових основах вимагає ретельної підготовки та розробки їх проектів. Цим повинні займатися повсякденно науковці.

Проте варто зазначити, що в Україні питаннями підготовки науково обґрунтованих фінансово-правових основ соціального захисту населення практично ніхто із науковців не займається. Але, питання науково обґрунтованих фінансово-правових основ соціального захисту населення пов'язані із вдосконаленням змісту актів, що приймаються Верховною Радою України, Президентом України, Кабінетом Міністрів України.

Державне регулювання ринку праці та соціальна політика в Україні мають базуватись на таких основних напрямках:

- підвищенні якості робочої сили, для цього необхідно створити передумови щодо істотного підвищення мобільності робочої сили (професійної, соціальної, територіальної) шляхом належної професійно-освітньої підготовки робочої сили відповідно до поточних та перспективних вимог економіки та створення реального ринку житла;

- реформування оплати праці, адже через обмеженість можливостей протягом найближчих років підвищити рівень заробітної плати за рахунок традиційних джерел необхідно повною мірою задіяти потенціал джерел, пов'язаних із реструктуризацією собівартості та цін і збільшенням у них частки заробітної плати, інших видів доходів працюючих на основі зменшення податкового навантаження на фонди оплати праці з одночасним зростанням абсолютних розмірів останніх;

- поліпшенні соціального захисту безробітних;

- забезпечити масштабне збільшення населенню (не тільки безробітним, а й тим, хто звертається до центрів зайнятості ще до втрати роботи) профорієнтаційних та консультаційних послуг;

- розширити масштаби професійної підготовки та перепідготовки безробітних на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця;

- використовувати сучасні методи інформування працедавців щодо пропозиції робочої сили, а населення – щодо попиту на неї.

Таким чином, трансформація політики ринку праці, в майбутньому, для України, має бути спрямована на забезпечення достойною роботою населення незалежно від місця проживання, на стимулювання його економічної активності, розвиток та реалізацію трудового потенціалу. Розв'язання питань зайнятості, підвищення рівня життя і соціального захисту людей можливе тільки при умові виходу держави з економічної кризи, і тільки це стане вагомим чинником дальшого економічного зростання країни загалом.

Аспірант Чернега Ю.С.

Уманський національний університет садівництва, Україна

НАПРЯМКИ ПОКРАЩЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ

В сучасних умовах розвитку конкуренції й підприємництва, нагальною стала проблема соціального захисту населення. Створення ринкової економіки супроводжується стрімким розширенням суспільства за матеріальним, соціальним статусами. Перед державою постала проблема забезпечення і підтримки малозабезпечених прошарків населення.

Формування ринкового механізму господарювання неминуче веде і до необхідності формування досконалої системи соціального захисту на ринку праці в Україні.

Система соціального захисту в Україні перебуває в кризовому стані. Соціальна політика будується за таким принципом: держава, визнаючи ринкові відносини, лише доповнює та коригує ринкові механізми перерозподілу ВВП, орієнтуючись при цьому на гарантоване задоволення лише мінімальних базових потреб і надання соціальної допомоги найбільш уразливим категоріям населення.

І ось результат: в Україні безліч проблем, пов'язаних з безробіттям, неретформованими системами заробітної плати і пенсійного забезпечення, не вирішеними питаннями щодо запобігання і подолання бідності, запровадження соціального страхування, адресної допомоги.

Тобто, склалася ситуація, коли можна без перебільшення стверджувати: негативні наслідки соціально-економічних перетворень відчула значна частина мешканців нашої країни.

Таким чином, в умовах ринкових відносин соціальна політика має відігравати важливу роль в успішному здійсненні перетворень.

Уряд вживає явно недостатніх заходів щодо пом'якшення ситуації в соціальній сфері. Як справедливо зауважують дослідники, кризова ситуація, у якій перебуває населення України, багато в чому пов'язана з тим, що вже протягом багатьох років у процесі здійснення реформ ігнорується соціальний чинник.

Через це назріла нагальність розроблення нової соціальної концепції і шляхів її реалізації.

В Україні прийнято ряд правових актів, які регулюють відносини в галузі соціального захисту населення. В Конституції України, Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, інших законах, актах Президента України визначені основні форми і методи соціального захисту населення. Існує нагальна необхідність розробки і прийняття цілого ряду законодавчих та нормативно-правових актів з конкретних видів соціальних виплат і послуг.

колективом, которой придерживается руководство, подбор кадров, повышение квалификации персонала.

- Организационный капитал: 1) объекты промышленной собственности, которыми владеет организация – патенты на изобретения, полезные модели, торговые марки; 2) объекты авторского права – научные и литературные произведения, компьютерные программы и базы данных, топологии интегральных схем и объекты защиты смежных прав; 3) ноу-хау – уникальная информация, касающаяся практических знаний по организации различных инновационных мероприятий с целью реализации новых технологий и создания товаров и услуг, а также другая служебная и коммерческая информация.
- Потребительский капитал: 1) имидж организации (образ как участника рынка в глазах других организаций и клиентов), 2) клиентская база (координаты и, возможно, дружеские отношения с клиентами, наработанные организацией за определенное время работы), 3) эффективные международные связи (в том числе котировки на рынках ценных бумаг).

Опрос экспертов

Для получения корректных оценок и выставления соответствующих баллов по 10-балльной шкале в структуре интеллектуального капитала был проведен опрос среди экспертов [3].

В данном случае будем расценивать Кадровый капитал, Организационный капитал и Потребительский капитал в качестве критериев, а их составляющие (знания, объекты промышленной собственности, и имидж фирмы и т.д.) в виде подходов. Эксперты дали оценку значимости каждого из критериев в структуре интеллектуального капитала. Наибольший вклад, по мнению опрошенных экспертов, принадлежит Кадровому капиталу (10 баллов). В каждой критерии были рассмотрены, соответственно, по три подхода, каждому из которых также проставлена соответствующая оценка.

Для проведения наиболее полной оценки структуры интеллектуального капитала применим метод анализа иерархий [4], который позволяет решать многокритериальные задачи.

Предложенная система о непосредственном выставлении баллов заданным критериям, отражающим абсолютную значимость каждого из сопоставляемых элементов, позволила авторам использовать аналитический подход к выбору значимости результатов расчета с использованием формализованного алгоритма по методу анализа иерархий Саати. В итоге были получены окончательные результаты расчетов согласно алгоритму, из которых следует, что наивысший балл из всех трех критериев оценки интеллектуального капитала получает Кадровый капитал.

Необходимо отметить, что результаты проведенной работы являются, безусловно, важными для специалистов в атомной отрасли в целом и в уранодобы-

вающем секторе, в частности, поскольку показана необходимость развития кадрового капитала, как критерия, получившего при оценке первое место, что позволит преумножить интеллектуальный капитал и усилить эффективность его использования.

В этой связи, проведение тренингов, дополнительного обучения, прохождение практики молодых специалистов, подготовка к работе в новых нестандартных условиях, работа в учебно-тренировочных центрах (УТЦ) для персонала и, в конечном итоге, повышение квалификации персонала, как было показано авторами ранее [5,6], станет максимально эффективным для увеличения интеллектуального капитала в компаниях отрасли.

Литература

1. Официальный сайт РФ по вступлению во Всемирную Торговую Организацию. URL: www.wto.ru/monitor.asp (дата обращения 16.12.11).
2. Селезнев Е.Н. Интеллектуальный потенциал-показатель интеллектуального капитала и эффективности его использования»//Финансовый менеджмент. -2004.- №5.- С.2-3.
3. Зайцева Е.Г., Киреев С.В. Динамика интеллектуального капитала в мировой уранодобывающей отрасли// Аудит и финансовый анализ. – 2010. – №6.10.5. – С.1.
4. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий.// – М.: «Радио и связь». 1993. – С. 21-25, 29-31.
5. Зайцева Е.Г., Киреев С.В. Подготовка кадров для эффективной работы АЭС//Кадровик. Кадровый менеджмент – М., 2009, № 12. – С.9-12.
6. Зайцева Е.Г., Киреев С.В. Ключевые аспекты влияния на уровень подготовки специалистов в атомной отрасли США//Креативная экономика. Образование и бизнес. -М.2010.- №3. – С.112-118.

Миляева Л.Г., д.э.н., профессор
Бавыкина Е.Н., аспирант

ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Ведущую роль в определении эффективности деятельности вуза играет рынок труда, где трудоустраиваются его выпускники, где проходит главную проверку качество учебного процесса, комплекс знаний, умений, компетенций, которыми овладевает в вузе студент. В этом отношении успех выпускников на рынке труда является лучшим свидетельством правильности избранной стратегии учебного процесса, квалификации преподавателей, набора специальностей

ляють дати їм однозначну характеристику. Основна виробнича діяльність сама по собі не передбачає соціальний захист прав і інтересів працівників. Прагнення до досягнення основних цілей (підвищити ефективність виробництва, підвищити якість виробленої продукції і т.д.) може привести до порушення їх прав і інтересів. Тому необхідні спеціальні інститути соціального захисту працівників на підприємстві.

Головним інститутом соціального захисту, що охоплює своєю діяльністю весь колектив підприємства і має для цього необхідні права і можливості, виступає профспілкова організація. Підвищення захисної ролі цієї організації особливо необхідно в умовах ринку.

Конкретним інструментом або інститутом соціального захисту працівників на підприємстві є колективний договір. Суть цього договору кардинально змінилася в наш час, тому що найманим робітникам потрібна надійна юридична база соціального захисту.

Іншим важливим соціально-нормативним інститутом, котрий все ширше входить у практику наших підприємств і різних організацій і який за певних умов може виступати засобом соціального захисту, є трудовий контракт. Його не можна однозначно і безумовно оцінити саме як інститут соціального захисту, але він може бути їм, якщо контрактна система на підприємстві (трудова організація) відрегульована таким чином, що передбачає спеціальну систему забезпечення прав працівників, якщо в ньому чітко обмовляється відповідальність роботодавця за недотримання зазначених у контракті соціально-економічних гарантій.

Отже, усі перераховані вище соціальні інститути в тому або іншому ступені включені в систему соціального захисту. Процес формування системи соціального захисту в нашій країні йде безупинно і вже сьогодні можна говорити про три його компоненти: інституціональний, що використовує весь перелік існуючих інститутів соціального захисту; інструментальний, що включає використані засоби для вирішення завдань соціального захисту; діяльний, коли застосовуються різні форми діяльності інститутів з виконання функцій соціального захисту – нормотворча, організаційна, переговори соціальних суб'єктів і т.д.

Найважливішим і найбільш потужним соціально-організаційним інститутом є держава, що являє собою складну інституціональну систему, тобто складається з різних інститутів. Важливу роль у виконанні функцій соціального захисту грають такі інститути, як страхові компанії, різні спеціалізовані фонди, добродійні організації, а також суспільні і політичні організації, що здійснюють соціальний захист соціальних груп і верств населення.

Інститутами, покликаними захищати працівників, є професійні спілки. В наш час поряд із традиційними профспілками, що перетерпіли істотне відновлення, з'явилися нові працюючі організації, «незалежні» профспілки. Однак вважати тільки їх захисниками працівників найманої праці, а традиційні профспілки кваліфікувати як «офіційні» і відмовляти їм у праві виступати в якості захисника, несправедливо. Профспілки, що змінилися, по праву стали називатися незалежними, тому що вони виступають представниками працівників найманої праці, ведуть боротьбу за реалізацію їх вимог і не залежать від державних структур. Основна діяльність як «залежних», так і незалежних профспілок на даному рівні соціально-економічних реформ перейшла в русло використання у своїй діяльності для захисту прав і інтересів працюючих форм і механізмів соціального партнерства. Даний механізм добре розроблений у країнах розвинутої демократії і зарекомендував себе з позитивного боку. Суть цього механізму перебуває не в конфронтації, а в проведенні переговорів із представниками роботодавців і держави, знаходження компромісу і вироблення на цій основі більш-менш прийнятних рішень.

Принципи соціального партнерства і тристороннього співробітництва знайшли своє інституціональне втілення в створенні Україною на загальнодержавному рівні тристоронньої комісії і відповідних органів, які знаходяться на нижчих щаблях ієрархічної градації. Ці інститути займають важливе місце в загальній інституціональній системі, що здійснює функції соціального захисту працюючих, можуть розглядатися як особливий різновид й називатися інститутами соціальної згоди.

Поряд із соціально-організаційними в суспільстві є безліч соціально-нормативних інститутів, що не втілюються в якійсь організації, а існують і функціонують самі по собі, граючи визначену роль у соціальному захисті. Кожна галузь права являє собою систему таких соціально-нормативних інститутів (трудове право, трудове законодавство). Важливим соціально-нормативним інститутом у системі соціального захисту найманих робітників стали в даний час тарифні угоди, контракти, колективні договори і т.д.

Розповсюджуючись на більш низькі рівні ієрархічної організації суспільства, інституціональна система соціального захисту досягає такої структури, як підприємство. Підприємства, установи, фірми, кооперативи й інші трудові організації самі є соціальними інститутами і грають важливу роль у суспільстві. А якщо їх розглядати під кутом зору соціального захисту, то їх роль і діяльність виявляються досить складними і суперечливими, що не дозво-

и специализаций, учебных предметов. При этом, естественно, вуз сохраняет свою относительную независимость от рынка труда, несет ответственность не только за кратковременный успех выпускников на рынке труда, но обязан обеспечить его успешное развитие на значительной дистанции, должен формировать качества, которые напрямую с актуальными запросами рынка труда могут быть и не связаны, но ориентированы на устойчивое развитие выпускника как профессионала и как личности на долгие годы.

Поэтому одно из важнейших условий обеспечения долгосрочного преимущества вуза на рынке образовательных услуг – это наличие информации о том, как складываются судьбы его выпускников, каков уровень развития их профессиональной карьеры.

Критический анализ профильной литературы выявил ряд упущений теоретико-методологического и методического характера: многовариантность трактовки понятия «карьера»; несовершенство (отсутствие интегрального уровня развития профессиональной карьеры) имеющегося методического инструментария.

Потребность в решении обозначенных проблем определили цель исследования – комплексный анализ профессиональной карьеры молодых специалистов – выпускников вузов.

Российские исследователи выделяют три основных подхода в рассмотрении понятия карьеры: субъективный, объективный и субъективно-объективный. В частности субъективный подход присутствует у авторов: Маркова А.К., Ладанов И.Д., Шерет Т.Д., Терновская О.П. и др.. По их мнению карьера – это результат активного процесса, отражающий представления субъекта о себе, собственном пути личностного развития и профессионального служения, сопровождающийся ощущением личностной реализованности. Сторонники объективного подхода О.В. Фаллер, З.А. Авдошина, В.Ю. Иванова, Е. Комаров понимают карьеру как «процесс движения по должностям».

Сторонники интегрированного подхода И.Д. Ладанов, Е.Б. Биликтуева понимают карьеру как не только как продвижение по должностным ступеням, но и как процесс реализации человеком себя, своих возможностей.

В авторском понимании карьера – поступательное продвижение по должностям, сопровождающееся уровнем оценочных показателей, характеризующих трудовые условия и степень удовлетворение развитием данным развитием.

На уровень развития карьеры молодого специалиста влияет ряд факторов, которые условно можно классифицировать на внешние и внутренние. Для анализа данных факторов проведем SWOT- анализ уровня развития карьеры молодого специалиста.

При рассмотрении «внутренней среды» индивида к сильным его сторонам относят: уровень образования, навыки и способности, опыт и достижения, физические показатели индивида, если этого требует желаемая сфера деятельности (спорт, модельный бизнес и т.п.). Все эти позитивные аспекты находятся под контролем самого человека, и он может использовать их для эффективного

«позиціонування» себе на ринку труда. Сюда також можна віднести і наявність часу і засобів для здійснення необхідних заходів по плануванню і реалізації своєї кар'єри (відсутність яких буде відноситися вже до слабких сторін).

До слабких сторін «внутрішньої середовища» належать негативні аспекти професійної підготовки, які можуть бути покращені, змінені, або яких слід уникати (при неможливості усунення). Наприклад, негативні особистісні характеристики (відсутність робочої етики, дисципліни, цілей, надмірна емоційність і т.д.), низький середній балл в навчальному закладі, відсутність зацікавленості в обраній спеціалізації, відсутність досвіду роботи, і т.д. При цьому головною задачею аналізу слабких сторін є пошук шляхів їх подолання. Але оскільки деякі з «слабкостей» не можуть бути повністю або частково змінені, то слід з'ясувати ситуацію на «конкурентному ринку», де пропонуються схожі за якісними характеристиками «продукти» з своїми перевагами і недоліками.

При прийнятті кар'єрних рішень важливо враховувати відповідність вибраного напрямку професійного розвитку реальним умовам життя. Розгляд «зовнішнього середовища» дозволяє проаналізувати сучасний стан ринку труда, тенденцій зайнятості на локальному рівні і/або в світі, динаміку розвитку певних сфер діяльності, а також вибрати конкретних потенціальних роботодавців, «націлених» на яких можна буде здійснювати подальші заходи по «продвиженню».

К.є.н. Зиятдинова Н.Р., Аблаєва С.Р.

РВУЗ «Кримський інженерно-педагогічний університет», АРКрим

ОПЛАТА ТРУДА: ОПИТ ЗАРУБЕЖНИХ СТРАН

Організація оплати труда – одна з ключових проблем сучасної економіки. В умовах демократизації суспільного життя, переходу до ринкових відносин, розширення прав і самостійності трудових колективів в господарстві підвищується актуальність вибору і розробки власних моделей зарплатної плати. Найбільше уваги в цій зв'язі заслуговує досвід зарубіжних країн, так званого класичного ринку: США, Франції, Німеччини, Швеції і Японії.

Мета роботи полягає в розгляді і характеристиці основних систем оплати труда в зарубіжній практиці, визначенні їх особливостей.

Вивченню світового досвіду організації оплати труда присвячені праці таких дослідників, як Н.А. Волгин [1], А.Е. Івлєв [2], Е.Г. Жуліна [3] і др.

На позитивній стороні, перекази можуть бути важливим джерелом зовнішнього доходу для багатьох розвиваючих країн. Оскільки Світовий Банк оцінив перекази до розвиваючих країн не менше ніж 240 мільярдів доларів в 2007. [7]

Підсумовуючи, варто відзначити, що інтелектуальна сфера, розвиваючись у світовому масштабі завдяки міграції, міграційні потоки до країн, де інтелектуальна праця і її результати більш вимагані, ніж в країнах-донорах, і де найкращі технічні і інституційні умови для самореалізації його представників створені. Таким чином, якщо конкурентоспроможність російського ринку інтелектуальної праці не зміниться позитивно, повернення будуть адекватно розподілені між зарубіжними економіками. В цьому випадку російська інтелектуальна продукція продовжить бути постачальником персоналу для економіки більш розвинутих країн, де існують соціальні і економічні умови для більш ефективного використання їхнього інтелектуального потенціалу.

References.

1. International integration in higher education // World Economy and International Relations. – 2004. – № 6.
2. Oreshkin B. Russia and the international labor migration // World Economy and International Relations. – 2004. – № 3.
3. Federal State Statistics Service. [Electronic resource] / International migration – Access mode: <http://www.gks.ru/>
4. Poll MegaFOM. [Electronic resource] / Project POF SOC. August 2011 – Mode of access: <http://fom.ru/obshchestvo/10484>
5. Semenov K.A.SZO International Economic Relations: Lectures. – Moscow: Gardariki, 2000. – 336.
6. Interview of the Chairman of the Commission on Tolerance and Freedom of Conscience of the Public Chamber, Director of the Institute of Ethnology and Anthropology, Valery Tishkov [electronic resource] – Access mode: <http://www.oprf.ru/rus/members/appearances/article-512.html>
7. International migration: the human face of globalisation. – OECD. – 2009.

К.є.н., доцент Чернега І.І.

Уманський національний університет садівництва, Україна

СОЦІАЛЬНІ ІНСТИТУТИ І МЕХАНІЗМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКА

У будь-якій державі є ціла система соціальних інститутів, які здійснюють соціальний захист громадян. Соціальний інститут – це стійка форма організації спільної діяльності людей у вигляді організаційної структури або системи правил нормативно урегульованого порядку, у рамках чого відбувається розподіл соціальних ролей і статусів людей, які охоплені діяльністю відповідного інституту.

town?» 22% of respondents said that migrants were hired because no one else does agrees to this kind of work, 23% reported that working conditions were not suitable for the local residents, but migrants agree to work under them. [4]. In some industries, the proportion of immigrants is greater. Sometimes, long-term use of foreign workers dependence on their labor is so great that there are no normal functions of certain sectors of the national economy – construction, coal mining, and services without new immigrants. However, the role of migrants is large and in the «upper» segment of the labor market, where there are qualified professionals: managers, scientists, workers in high-tech industries, IT-specialists. The demand for such work is due to not rejecting of local workers but absolute lack of qualified personnel providing economic growth in developed countries. Globalization trends have a significant impact on employment in these sectors.

Thus, migrants are concentrated in world labor markets primarily in grassroots sectors and areas of elite employment, leaving the «middle» of local workers.

The development of labor migration constitutes dual labor market. There is a sale of the national labor force on one, and foreign on the other. The population of the country performs skilled work in the industry and services sectors. Most immigrants are employed in the most labor-intensive and harmful types of work and have a longer working week and wages are lower than of local workers.

Development of immigration help recipient countries save heavily in training. For example, the result of «kidnapping drain» saved at least \$ 15 billion between 1965 and 1990 only in the field of education and research activities. [5].

Russia is said the loss mainly related to migration, which is increasingly prevalent over the benefits. Today in Russia there are about ten million illegal immigrants who bring economic losses of more than eight billion dollars a year as a result of non-payment of taxes, which is about 28% of GDP. Also another problem is that migrants from CIS countries are trafficked annually from Russia more than ten billion dollars, without going through a system of state control. A recorded remittances of migrants exceeded three billion dollars in 2005.

Benefits, which Russia gains from migration only appear in the reports of experts, emphasizing, for example, that migrants make at least 8-10% of GDP in Russia. [6] Thus, the benefits of migrants are almost three times lower than the losses which indicates the negative effect of the current migration situation in Russia.

Influence of migrants on the countries in which they settle is in the spotlight but the reverse side of the problem remains in the shadows, namely what is the impact of emigration on the donor countries and their economies is. Migration has significant advantages and significant disadvantages for the developing world: The advantage is remittances and foreign contacts and experience. Minus is the fact that the best workers leave.

If we analyze the negative aspects, we can say that the loss of highly skilled and professional workers (brain drain) is regarded as a threat to social and economic development. But we can talk about the benefits, when people return home with new skills.

В условиях развития НТП многие страны постепенно отказываются от традиционных форм оплаты труда. Отсюда ориентация на опыт зарубежных стран, в практике которых широко используется индивидуальная и коллективная системы оплаты и стимулирования труда.

В Украине наиболее популярна тарифная система и основные формы оплаты труда – сдельная и повременная. Кроме этих традиционных схем разрабатываются и внедряются новые модели оплаты труда на базе бестарифной и смешанной систем. Среди них плавающие оклады, комиссионная форма, дилерский механизм [1, с. 35].

Мировой опыт организации оплаты труда выделяет три основные модели: американскую, японскую и западноевропейскую. При этом практика построения систем оплаты труда в каждой из стран имеет свои особенности и характеристики [2, с. 45].

Так, японская система оплаты труда основывается на зависимости величины заработной платы от возраста и трудового стажа работника, это т.н. «политика пожизненного найма». Используются две тарифные ставки: личная (на основе стажа и возраста сотрудников) и трудовая (в зависимости от квалификации и результативности труда). В настоящее время величина заработной платы на 40% определяется стажем работы в компании. Кроме того, большое значение придается дополнительным выплатам [1, с. 36].

Интересен опыт Швеции как одной из наиболее социально благополучных стран мира. В Швеции действует довольно сложная модель солидарной заработной платы. Во-первых – равная оплата за равный труд на основе среднеотраслевых показателей и отраслевых соглашений. За счет сверхприбыли формируются фонды, направляемые на социальные нужды. Во-вторых – сокращение разрыва между минимальной и максимальной заработной платой. Кроме того, налоги отчисляются таким образом, что после их уплаты соотношение по заработной плате между любыми категориями населения Швеции не превышает 1:3. Необходимо отметить, что на данный момент ни в одной стране мира не отмечается такой незначительной дифференциации заработной платы [2, с. 46-47].

Среди других систем оплаты труда западноевропейских стран следует отметить французскую модель индивидуализации оплаты труда, которая основывается на следующих принципах: оплата за индивидуальную выработку; фиксированная часть зарплаты обеспечивается квалификацией работника, а переменная – результатами работы команды и собственными успехами; уровень оплаты инженерно-технического персонала и специалистов зависит от состояния рынка труда, достигнутых результатов и оптимального использования выделенных средств.

Особенностью оплаты труда в Германии является повышенное внимание к совмещению профессий и взятию на себя дополнительной ответственности. Соответственно в структуре зарплаты учитывается ответственность за организацию работы, за ее качество, за функционирование оборудования [3, с. 3-5].

Оплата труда в США основана на компетенции работника, повышенном внимании к его способностям и постоянному развитию, что особенно важно в условиях экономики, основанной на знаниях. К основным видам дополнительной оплаты труда в США относят: премии в зависимости от прибыли, компенсационные выплаты при выходе на пенсию, доплаты за повышение квалификации и стаж работы, продажу работникам акций компаний, премирование к праздникам, 13-я зарплата. Значительную роль играет премирование за рационализаторство и изобретательство. Кроме денежного вознаграждения распространены льготы и бесплатные услуги из фондов социального потребления [1, с. 37].

Таким образом, в развитых странах чаще всего применяется повременная форма оплаты труда. Она способствует производству продукции высокого качества, улучшает психологический климат в коллективе, позволяет работодателю экономить на оплате труда при неполной занятости работников. Однако все более активной становится тенденция к индивидуализации заработной платы, основанной на оценке заслуг и фактической квалификации работника. В Украине большинство организаций предпочитают сдельную форму оплаты труда в связи с необходимостью наращивать объемы производства.

Литература:

1. Волгин Н.А. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по внедрению: учебник / Н.А. Волгин. – М.: КНОРУС, 1992. – 560 с.
2. Ивлев А.Е. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт / Е.Г. Ивлев // Человек и Труд. – 2003. – № 12. – С. 45-52.
3. Жулина Е.Г. Европейские системы оплаты труда / Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова // ООО «Журнал «Управление персоналом». – 2007. – № 7. – С. 3-5.

Student Inna A. Tumanova, Dr. Vera S. Rakovskaya
Language advisor: Lubov G. Averkieva, senior lecturer
National Research Tomsk Polytechnic University

FEATURES OF INTERNATIONAL MIGRATION

The research was completed under financial support of Russian State Humanitarian Fund within the research project (Influence of External Migration on the Sociolabor Relation System), project No. 11-32-00305a2.

The ongoing processes of a global labor market leads to increased international mobility of skilled labor. [1] Internationalization of vocational education provides long-term support of a global trend of the labor market increased in the last two decades. One manifestation of internationalization was the accession of Russia to the Bologna process.

Preservation of a significant proportion of public funding of vocational education creates significant incentives for intellectual migration in an open national economy. [2] There is a situation when a major investor in the human capital of a future employee is the state, and profit from the use of this capital is the subjects of a foreign economy. Thus, the adequacy of the distribution of the costs and results of investment in vocational education is broken in the national economy.

Despite a five-fold reduction in migration to foreign countries for the last 10 years (Table 1), it has made a significant contribution to the erosion from the country of the most active and educated people.

Table 1

International migration (thousand people) [3]

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Arrived in Russia	359,3	193,5	184,6	129,1	119,1	177,2	186,3	286,9	281,6	279,9	191,6
Retired from Russia	145,7	121,2	106,7	94	79,7	69,7	54	47	39508	32,4	33,5
In foreign countries	65,2	60,9	55,5	48,8	43,5	34,3	19,4	16,2	14	12,1	12,3

Intellectual migration has negative economic consequences. These consequences include the assessment of direct and indirect costs of the country to train migrant workers, lost because of emigration (not created the expected value added tax) to the economy of the donor and the value added generated intellectual immigrants in the recipient country. In turn, assessment of not produced expected value is often based on assumptions about the availability of the same technical and institutional capacity in the donor country and the recipient country to produce a similar intellectual product and the same value in these countries. Countries use foreign labor as a factor of development of its productive forces. At the same time, migrants are often too highly qualified for the position they work, more than natives. There is the question, «What are the jobs, from your point of view, appropriate to involve migrants in the first place?» 59% of respondents said that it should be laborers, 47% – janitors, cleaners, and only 3% wanted to see migrants as workers of high qualification [4]. There are reasons that employers may not recognize overseas qualifications and may not be able to establish whether it is the local equivalent qualification. Therefore, immigrants often work in labor-intensive industries and the types of plants that are not in demand by the local population helping to overcome «bottlenecks» and ensuring the normal process of socialization of production. This is supported by the Public Opinion Foundation: to the question «Why do you think the migrant labor is used in your