

Андріанова В.В., Сидорчук О.Ю.

УДК 334:005.342

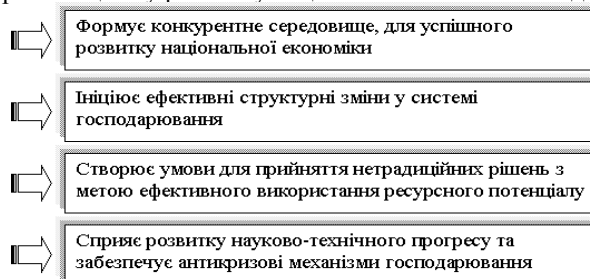
**ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА ЯК СУЧАСНОЇ ФОРМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

**Постановка проблеми.** Розвиток підприємництва є предметом дослідження ученими різних фахових напрямів, представниками певних наукових шкіл, ідеологами, політиками. Але провідне місце серед них займає проблема підприємництва як комплексу особливих функцій, спрямованих на забезпечення розвитку і вдосконалення господарського механізму, постійне оновлення економіки господарюючих суб'єктів, створення інноваційного поля діяльності, а також як одну із форм забезпечення самостійної зайнятості населення. Саме цей напрям соціально-економічного розвитку стає предметом дослідження не тільки науковців, а й тих, кого цікавить можливість практичного впровадження ідей, пов'язаних із різними аспектами підприємництва.

**Аналіз досліджень із даної проблеми.** Проблемами підприємницької діяльності, в тому числі, пов'язаними із самостійною зайнятістю, займалися провідні вітчизняні вчені в різних сферах економіки. С.Н. Соболев розкрив питання теорії підприємництва, історичні аспекти розвитку та практики підприємницької діяльності, сутність та роль підприємництва в економічному розвитку суспільства, його принципи та методи, соціально-психологічні аспекти діяльності [1]. Л. Д. Гармидер розглянув фактори, які впливають на підвищення ефективності ведення бізнесу, а також самозайнятості як потенціал самостійного відтворення робочої сили, [2]. В. М. Жеребин, Н. А. Єрмакова висвітлили різні підходи, щодо визначення та оцінки самостійної зайнятості як однієї із форм здійснення підприємницької діяльності [3], Безтелесна Л.І., Попчук Л.В. розглянули сутність, значення та тенденції розвитку самозайнятості в Україні, а також сприяння її розвитку за допомогою залучення цілого спектру механізмів, серед яких особливе місце належить фінансовим [4].

**Мета дослідження.** Розглянути та узагальнити сучасні теоретичні підходи щодо розвитку підприємництва, а також уточнити сутність, види та головні причини, які призводять до самозайнятості населення.

**Результати досліджень.** Основні напрями досліджень, пов'язаних із підприємництвом та його різновидом - самостійною зайнятістю, направлені на раціональне, з урахуванням природнокліматичних умов і особливостей України, розміщення галузей національної економіки, створення регіональної системи підприємництва, диверсифікацію виробництва, спеціалізацію, кооперацію та інтеграцію підприємницької діяльності, ефективне використання землі, праці, засобів виробництва, перехід на економічні методи господарювання, впровадження еколого-енергозберігаючих технологій, розв'язання економіко-соціальних проблем регіонів. Роль підприємництва у розвитку національної економіки відображена на рис. 1.



**Рис. 1.** Роль підприємництва у розвитку національної економіки: авторська розробка з використанням матеріалів, представлених у наукових виданнях [3, 4].

Розвиток підприємництва сприяє раціоналізації національної економіки, підвищенню конкурентоспроможності бізнесу, звільненню від баласту невикористаних або недостатньо використаних ресурсів, а також реалізації та самостійній зайнятості основного потенціалу суспільства – людини.

Ринкова система з притаманними їй формами власності, свободою підприємництва і свободою вибору, мотивацією з урахуванням особистих інтересів, конкуренцією та ціноутворенням створює об'єктивні засади для вдосконалення різноманітних організаційно – господарських форм залучення працездатного населення до процесу активної трудової діяльності. Однією з таких форм підприємництва в сучасних умовах економічного розвитку є самостійна зайнятість населення.

Самозайнятості – відносно нове явище у вітчизняній економіці, яке почало розвиватися у перехідний період до ринкових умов господарювання. В науковій літературі та статистичній практиці різних країн поняття “самостійна зайнятість” та “самозайнятості” використовується для позначення зайнятості без юридичного оформлення трудових договорів. За визначенням Міжнародної класифікації статусу зайнятих (ICSE – 93) самозайнятості означає роботу на власному підприємстві, коли винагорода безпосередньо залежить від доходу, отриманого від виробництва продукції та послуг [1]. Для наших умов під власним підприємництвом слід розуміти будь – яку власну справу, здатну приносити дохід.

Самостійна зайнятість у ринкових умовах перетворюється в обов'язковий, об'єктивно існуючий елемент ринкових відносин. Її розвиток обумовлений дією низки економічних та соціальних факторів. З іншого боку, самозайнятості в Україні була завжди (ведення особистого підсобного господарства, підробіток під час відпусток та після закінчення основного робочого дня, репетиторство тощо).

Ринкова економіка виводить самозайнятність на новий рівень використання робочої сили. Економічна ідеологія ринку, передусім, передбачає перехід кожного працездатного до самозабезпечення. Крім того, ринок створює нові стимули до праці шляхом перетворення економічної дійсності: створення інституту власності та умов для здійснення підприємництва.

Самостійна зайнятність населення постійно присутня в системі національної економіки. Масштаби її розповсюдження, роль та місце в економічному житті країни може змінюватися від мінімального до вельми істотного в різних умовах і в різні періоди часу. Її, зазвичай, визначають як форму підприємництва на підставі того, що в сучасній вітчизняній та закордонній економічній літературі підприємництво трактується, насамперед, як самостійна економічна діяльність громадян, заснована на використанні власних ідей, робочої сили і засобів виробництва [1]. Головне в цій діяльності – це уміння й бажання впроваджувати нові види товарів, передові технології та сучасні форми організації бізнесу.

Завдяки розвитку самостійної зайнятості, особливо в умовах трансформаційної економіки, створюються додаткові робочі місця, а також з'являється можливість проявити власну ініціативу й отримати доходи. Така форма зайнятості не потребує державних капітальних вкладень, має мобільну організаційну структуру, базується на сильній мотивації праці, орієнтується на потреби споживача й оперативно задовольняє їх.

Самозайнятими в Україні вважаються ті, хто сам забезпечує й сам організовує свою діяльність, що слугує їм головним джерелом доходу, самостійно забезпечує себе роботою (табл. 1).

**Таблиця 1.** Динаміка кількості самозайнятого населення за видами економічної діяльності, тис. осіб, 1995 – 2010 р.р.

Галузь економіки	Рік	1995	2000	2005	2010	1995-2010 (+,-)
Усього, осіб		5965,1	6811,7	5839,8	6254,8	+289,7
Сільське господарство		2841,3	3263,9	2324,3	2360,8	-480,5
Промисловість		230,0	311,3	183,7	179,9	-50,1
Будівництво		314,2	430,0	175,9	230,7	-83,5
Оптова й роздрібна торгівля		2134,9	2311,4	2584,9	2809,9	+675
Транспорт і зв'язок		186,3	245,4	267,6	291,9	+105,6
Фінансова діяльність		55,5	5,7	2,1	2,1	-53,4
Операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам		52,8	61,6	59,5	61,1	+8,3
Освіта		6,1	7,3	3,9	5,0	-1,1
Охорона здоров'я		13,6	14,3	17,6	15,7	+2,1
Колективні, громадські та особисті послуги		130,4	160,8	220,3	297,4	+167

Авторська розробка на підставі статистичного щорічника України [7, 8, 9, 10].

До основних причин переходу населення України до роботи в умовах самостійної зайнятості, належать такі:

- 1) недостатня кількість коштів для життя;
- 2) затримки з виплатою заробітної плати та соціальних трансфертів (пенсій, допомог), для працівників бюджетної сфери – несвоєчасна індексація тарифних ставок;
- 3) втрата роботи в наслідок звільнення (скорочення штатів, банкрутство підприємств) – тим самим втрата основного джерела формування коштів на існування [4];
- 4) пошук більш стабільного джерела належного за розміром доходу;
- 5) пошук роботи, що забезпечує можливість самореалізації, задоволення потреб і амбіцій, а також посилює інтерес до підприємництва.

Значна частина самозайнятих займається підприємництвом.

Неспроможність держави та окремих роботодавців забезпечити належну пропозицію робочих місць призводить до розширення масштабів самозайнятості населення (табл. 2).

**Таблиця 2.** Динаміка співвідношення чисельності самозайнятого населення та чисельності найманих працівників, 2000 – 2010 р. р.

Рік	2000	2005	2010	2010 рік до 2000 року	2010 рік до 2005 року
Чисельність самозайнятого населення, тис. осіб	1756,44	2100,12	2640,72	884,28	540,6
Чисельність найманих працівників, тис. осіб	1869,4	2487,4	2174,8	305,4	- 312,6

Авторська розробка на підставі статистичного щорічника України [8, 9, 10].

Резервом зростання самозайнятих є скорочення чисельності найманих працівників. У період з 2000 по 2010 р. в Україні кількість найманих працівників зросла на 305,4 тис. чол., а чисельність самозайнятого населення збільшилась на 884,28 тис. чол. Оцінюючи чисельність найманих працівників в Україні у період з 2005 по 2010 р. можна стверджувати про її зменшення на 312,6 тис. чол., що стосується самозайнятого населення, то їх чисельність становила 540,6 тис. чол. Найбільша чисельність вивільнення спостерігалася, зокрема, у сільському господарстві, будівництві та промисловості, що спричинене незадовільним рівнем заробітної плати, сезонністю робіт та низькою прибутковістю таких підприємств.

До сучасних форм самозайнятості як виду підприємництва, що виникли в умовах трансформації суспільства в глобальне інформаційне, відносять надання ділових послуг, купівлю – продаж через мережу

Internet та Online послуги. За даними компанії Miniwatts Marketing Group, у другому кварталі 2010 року сектор Internet - послуг в Україні виріс у 25 разів, в якому налічувалося 12,6 мільйонів регулярних користувачів, з яких кожен п'ятий виходить в мережу щодня, а кожен третій - раз на місяць. [3]. Глобальна мережа Internet надає необмежені можливості для здійснення електронної економічної діяльності, а це означає, що бізнес – процеси здійснюються миттєво у будь – якій точці простору за різними напрямками. Нова віртуальна організаційна форма бізнесу виникла як необхідність забезпечення конкуренції за обмежених ресурсів та фінансів з метою якнайшвидшої реалізації запитів клієнтів при введенні нових технологічних інфраструктур.

Перевагами такої форми зайнятості є:

- скорочення часу й розміру стартового капіталу для відкриття власної справи;
- усунення впливу географічного фактора, можливість залучення фахівців високого рівня незалежно від їх місця проживання;
- високий рівень продуктивності праці;
- економія витрат на приміщення, транспорт;
- застосування гнучкої організації роботи;
- швидкість виконання замовлення;
- зниження бар'єрів при виході на нові ринки [2].

Самостійна зайнятість є актуальною для осіб, яким властиві такі риси, як активність, ініціативність, наполегливість, готовність до ризику та ін. Однак розвиток підприємництва, в тому числі, яке пов'язане із самозайнятістю, в нашій країні ускладнюється багатьма причинами, до основних із них слід віднести нестабільність законодавства, яке регулює відносини власності та податкову систему.

Необхідно звернути увагу і на те, що самостійна зайнятість населення може мати і негативні прояви, а саме: неорганізований, некерований характер, що може спричинити ряд диспропорцій. Крім того, цей вид зайнятості, зазвичай, носить нелегітимний характер, не обліковується і не оподатковується, що наносить значні економічні втрати державі. Все це свідчить про недосконалість законодавчої бази та недостатнє втручання держави в сферу підприємницької діяльності.

**Висновки.** Підприємництво як особливий вид економічної активності та його конкретна форма – самозайнятість забезпечує частині населення створення нових робочих місць та користується урядовою підтримкою. Державною підтримкою охоплюються зазвичай створювані підприємницькі структури до моменту їх переходу з малих в категорію середніх та великих підприємств.

Самозайнятість як відносно автономний сегмент вітчизняної економіки забезпечує покращення показників підприємницької діяльності.

Розробка конкретних організаційно – економічних інструментів щодо підтримки розвитку самозайнятості повинна здійснюватись послідовно. Першочерговим завданням в цій сфері є запровадження регіональних стратегій підтримки самозайнятості, складовими елементами яких мають бути:

- розробка документів нормативно – правової регламентації
- діяльності самозайнятих громадян;
- визначення пріоритетних сфер прикладання праці;
- розробка територіальних програм сприяння розвитку мікробізнесу;
- фінансово – кредитне регулювання, зниження рівня ризиковості.

Наступним кроком має стати вдосконалення організаційно – економічного механізму взаємодії самозайнятих з місцевими органами влади, що повинно спрямовувати до легалізації неформальної зайнятості, детінізації самозайнятості, створення інфраструктури бізнесу, оптимізації податкових платежів та конструювання системи соціального захисту та соціальних пільг для самозайнятих, на рівні соціальних потреб регіонів та суспільства в цілому.

Проблеми самозайнятості потребують подальшого дослідження, тому що чисельність охоплених цією формою зайнятості у майбутньому буде зростати, що є наслідком переходу економіки до нового типу – інформаційно – комунікативної економіки.

#### Джерела та література:

1. Соболев С. Н. Зміст, принципи та види підприємницької діяльності в умовах трансформації форм господарювання вітчизняних підприємств / С. Н. Соболев // Регіональна економіка. – Львів, 2008. – № 3 (29).
2. Гармидер Л. Д. Самозайнятість як потенціал і фактор підвищення ефективності малого бізнесу / Л. Д. Гармидер // Академічний огляд. – 2007. – № 1.
3. Жеребин В. М. Самозайнятість населення: різні підходи до визначення та оцінки / В. М. Жеребин, Н. А. Ермакова // Вопросы статистики. – 2010. – № 9.
4. Безтелесна Л. І. Фінансові механізми сприяння розвитку самозайнятості / Л. І. Безтелесна, Л. В. Попчук // Академічний огляд. – 2009. – № 7.
5. Пітюлич М. М. Теоретичні основи розвитку самостійної зайнятості населення / М. М. Пітюлич // Регіональна економіка. – К., 2007. – № 14.
6. Делас У. Самозайнятість як джерело доходів населення / У. Делас // Економіст. – 2010. – № 3.
7. Статистичний щорічник України за 1995 рік : [Електронний ресурс] / відп. за вип. В. В. Самченко; М-во статистики України. – К. : Техніка, 1996. – 576 с. – Режим доступу : [http://www.ck.ukrstat.gov.ua/source/arch/2011/potreba\\_prac\\_10.pdf](http://www.ck.ukrstat.gov.ua/source/arch/2011/potreba_prac_10.pdf)

8. Статистичний щорічник України за 2000 рік : [Електронний ресурс] / за ред. О. Г. Осауленка; відп. за вип. В. А. Головка. – К. : Техніка, 2001. – 599 с. – Режим доступу : [http://www.ck.ukrstat.gov.ua/source/arch/2012/popit\\_1112.pdf](http://www.ck.ukrstat.gov.ua/source/arch/2012/popit_1112.pdf)
9. Статистичний щорічник України за 2005 рік : [Електронний ресурс] / за ред. О. Г. Осауленка; відп. за вип. В. А. Головка; Держкомстат України. – К. : Техніка, 2006. – 576 с. – Режим доступу : [http://www.ck.ukrstat.gov.ua/source/arch/2011/ekonom\\_akt\\_10.pdf](http://www.ck.ukrstat.gov.ua/source/arch/2011/ekonom_akt_10.pdf)
10. Статистичний щорічник України за 2010 рік : [Електронний ресурс] / відп. за вип. О. Г. Осауленко; Держкомстат України. – К. : Українська енциклопедія, 2011. – 618 с. – Режим доступу : [http://www.ck.ukrstat.gov.ua/source/arch/2011/pracevlasht\\_rik\\_10.pdf](http://www.ck.ukrstat.gov.ua/source/arch/2011/pracevlasht_rik_10.pdf)

Асанова А.Т.

УДК 005.95/96

## ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

В данной работе рассмотрен ряд вопросов касательно управления персоналом с максимальной эффективностью. Целью является определение наиболее подходящих методов, критериев от которых зависит эффективное управление.

Самым ценным ресурсом организации является персонал. Эффективная работа сотрудников повышает конкурентоспособность и прибыльность организации. Поэтому управление персоналом организации становится первоочередной задачей руководителя [2, с.402].

В общем случае под эффективностью понимают соотношение затрат и результатов. При анализе эффективности труда оценивают соотношение прибыли от данного вида деятельности и соответствующих затрат труда. В настоящее время нет единого подхода к оценке эффективности системы управления персоналом организации. Ряд авторов предлагают оценивать эффективность системы управления персоналом по конечным результатам деятельности организации за определенный период. Сравнивая плановые и достигнутые результаты (прибыль, срок окупаемости капиталовложений и др.) можно оценить эффективность работы персонала как совокупного общественного работника.

Другой подход к оценке эффективности управления персоналом основан на анализе показателей результативности и качества живого труда (качество труда, уровень производственного травматизма, потери рабочего времени и т.д.). Часть специалистов предлагает оценивать эффективность управления персоналом в зависимости от форм и методов управления персоналом, то есть в зависимости от структуры персонала, уровня его квалификации, текучести кадров и т.д. Комплексная методика оценки эффективности системы управления персоналом, учитывающая достоинства всех трех подходов, предложена профессором И.А. Никитиной (см. рис. 1).



Рис. 1.

Система управления персоналом является встроенной частью системы управления предприятием, поэтому ее результативность определяется конечным итогом деятельности предприятия. Этот результат предлагается рассматривать в трех направлениях:

1. Конкурентоспособность продукции или услуг.
2. Конкурентоспособность самой организации.
3. Конкурентоспособность работы в организации.

Предложенные критерии оценки успешности предприятия являются обобщающими для предприятия любого типа, размера и формы собственности. Общая оценка эффективности системы управления персоналом, как подсистемы организации, должна даваться на основе критериев, определяющих успешность организации, а частные методики оценки живого труда служить выявлению причин неконкурентоспособности услуг, самой организации и работы в ней [1, с.14-15].

Эффективность управления персоналом может быть охарактеризована через оценку рациональности организационной структуры кадровой службы. Поскольку прямых показателей эффективности структуры