

необхідно обчислити додатково ще два ключових індикатора: рентабельність обороту і число оборотів капіталу [1].

Порівняння норм рентабельності двох підприємств, що працюють на одному ринку, може говорити про те, яке з них робить основний акцент на розмірах націнки, і яке - на швидкості обороту.

Рентабельність не оборотних активів постачальника (прибуток / сума основних засобів), а точніше, її зміни говорять про наступне: падіння показника означає, що підприємство неефективно використовує активи і не завантажує ресурси на повну силу. Підвищення показника, навпаки, означає, що активи використовуються правильно. Але незабаром компанія може зіткнутися з проблемою браку потужностей [4].

Джерела та література:

1. Гаген А. Загальна рентабельність. Аналіз прибутку і рентабельності : [Електронний ресурс] / А. Гаген. – Режим доступу : http://www.financial-lawyer.ru/newsbox/business_plan/141-528051.html
2. Буряковскій В. В. Фінанси підприємств : [Електронний ресурс] : електронний підруч. / В. В. Буряковскій. – 2008. – Режим доступу: <http://books.efaculty.kiev.ua>
3. Ільїна А. І. Економіка підприємства: підручник / А. І. Ільїна, В. П. Волкова. – Мінськ : Нове знання, 2000. – 677 с.
4. Пестрецова О. Головна складова бізнес-моделі : [Електронний ресурс] / О. Пестрецова. – Режим доступу : <http://www.tot.com.ua/ru/publications/44.html>
5. Поддерєгіна А. М. Фінанси підприємств : підруч. / А. М. Поддерєгіна. – 3-є вид. – К. : КНЕУ, 2000. – 385 с.

Наливайтченко С.П., Знаменская Ю.Е.

УДК 331.108.26

ОСОБЕННОСТИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ.

Введение. Принципиальные изменения в политической и экономической жизни Украины, изменения в

современных форм и передовых методов управления трудовыми коллективами. В современных условиях хозяйствования перед руководителем фирмы стоят проблемные задачи относительно внедрения новых технологий, выпуска конкурентоспособной продукции, внимания к качеству выпускаемой продукции, решение комплекса социальных вопросов, поиск новых методов стимулирования труда и др. Наибольший успех в решении этих задач достигается тогда, когда все элементы производственной цепочки согласованы друг с другом во времени и пространстве. Одним из наиболее важных элементов является управление персоналом. Эффективность управления персоналом, т.е. кадровой политики, зависит от того, насколько эффективно работники используют свой потенциал для реализации поставленных целей.

Постановка задачи. В современных условиях хозяйствования большое внимание уделяется вопросам повышения эффективности кадровой политики на предприятиях Украины. Это, в свою очередь, требует совершенствования существующей кадровой политики в соответствии со стандартами качества ISO 9001, а также расчетов показателей оценки эффективности кадровой политики на предприятии.

Анализ исследований и публикаций. В современной экономической литературе большое внимание уделяется развитию и повышению эффективности кадровой политики предприятий. Эту проблему исследовали специалисты Маслов Е. [1], Мица В. [2], Петренко К. [3], Стахов А. [4]. Однако, в современных быстроменяющихся условиях хозяйствования появляются новые особенности кадровой политики, которые необходимо учитывать.

Целью статьи является исследование особенностей кадровой политики украинских предприятий и поиск показателей для оценки ее эффективности.

Результаты исследования. В условиях рыночной экономики кадровая политика занимает важное место в эффективной деятельности предприятия. Каждая организация разрабатывает и осуществляет свою функциональную политику, в том числе и кадровую. Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления персоналом, которая представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом.

Мы согласны с автором, что кадровая политика – это сознательная, целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия [1]. Общие требования к кадровой политике современного предприятия

Таблица 1. Общие требования к кадровой политике современного предприятия *

Требование	Механизм применения
1.Тесная увязка со стратегией организации	Кадровая политика представляет собой кадровое обеспечение реализации стратегии развития/выживания предприятия
2.Гибкость	Кадровая политика должна быть динамичной, корректироваться в соответствии с изменениями тактики предприятия, производственной и экономической ситуации
3.Стабильность	Те стороны кадровой политики, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия, должны быть стабильны
4.Экономическая обоснованность	В связи с тем, что формирование квалифицированной рабочей силы тесно связано с определенными издержками для организации, кадровая политика должна исходить из его реальных финансовых возможностей
5.Индивидуальный подход к работникам	Кадровая политика должна быть направлена на получение не только экономического эффекта, но и социального.

*Составлено авторами на основе источника [1].

В современной экономике кадровая политика предприятий Украины направлена на формирование определенной системы работы с кадрами при условии соблюдения действующего законодательства Украины, нормативных актов и правительственных решений.

Для организации эффективного управления персоналом предприятия, необходимо действовать в соответствии со стандартами качества. В требованиях стандарта ISO 9001: 2000 определяется, что предприятие должно:

- определять необходимый уровень компетентности для персонала, привлеченного к работам, которые влияют на качество продукции;
- организовывать подготовку или внедрять другие мероприятия для удовлетворения этой потребности;
- оценивать эффективность внедренных мероприятий;
- обеспечивать мотивацию работников путем осведомленности персонала в целесообразности и необходимости своей деятельности и относительно вклада в достижение целей в сфере качества;
- регистрировать данные про образование, профессиональную подготовку, квалификацию и опыт работы [2].

По моему мнению, кадровая политика современного предприятия должна быть рассчитана на длительный срок и иметь свою линию развития человеческих ресурсов, совершенствования кадров, перспективу роста общества.

Оценка эффективности кадровой политики базируется на определении уровня достижений целей предприятия и выполнения соответствующих заданий. Среди основных показателей оценки эффективности кадровой политики предприятий выделяют несколько групп, которые представлены в табл.2.

Таблица 2. Основные группы показателей оценки эффективности кадровой политики предприятий *

Группа показателей	Показатели
Экономическая эффективность	- показатели эффективности управленческого потенциала (доля затрат на управление, производительность труда персонала и др.); - стоимость кадровой программы на одного работника;
Удовлетворенность работников	-обучением; -мотивацией труда (оплатой труда); -продвижением по службе (карьерой); -условиями труда;
Непрямые показатели эффективности	-текучесть персонала; -качество труда; -количество жалоб; -безопасность труда;

* Составлено авторами на основе источника [5].

Поскольку формирование кадров предприятия связано не с однозначным решением, а с альтернативностью возможных путей с выбором наиболее эффективного из них, а также существует несколько видов кадровой политики, то предпринимателю необходимо с полным осознанием ответственности подходить к выбору кадровой политики на предприятии.

Выводы. Управление персоналом является достаточно важным аспектом в деятельности современных предприятий. Через кадровую политику осуществляются перспективные и текущие цели управления персоналом. Для максимального их достижения каждому предприятию необходимо четко определить свою кадровую политику, выбрать её направление и вид. Также важно принимать во внимание то, насколько кадровая политика действует в соответствии с законодательством Украины и отвечает требованиям стандарта качества ISO 9001:2000.

По моему мнению, для оценки эффективности кадровой политики на украинских предприятиях необходимо использовать показатели экономической эффективности, удовлетворенности работников, а также не прямые показатели эффе

Благодаря всем этим показателям можно подобрать хороший трудовой коллектив, команду единомышленников и партнеров, способных принимать и реализовывать замыслы руководства предприятия. Только такая команда служит залогом успеха предпринимательской деятельности, выражения и процветания предприятия.

Источники и литература:

1. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. В. Маслов; под ред. П. В. Шеметова. – М.: Новосибирск : Инфра-М; НГАЭиУ, 1999. – 312 с. – Режим доступа : <http://enbv.narod.ru/text/Econom/maslov/index.html>
2. Мица В. П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи / В. П. Мица // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 6. – С. 165-168.
3. Петренко К. В. Кадрова політика підприємства як чинник його ефективної діяльності / К. В. Петренко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 1. – С. 85-88.
4. Стахів О. Система управління персоналом у контексті якості за міжнародним стандартом ISO 9001 / О. Стахів // Персонал. – 2006. – № 9. – С. 68-72.
5. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.

Наливайченко С.П., Котолупова А.Д.

УДК 331.2 : 65.012.12

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Постановка проблеми. Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що заробітна плата є найважливішим чинником, що визначає і ефективність виробництва, і рівень життя населення. За даними Держкомстату, в кожній двохсотій українській родині на одну людину припадає менше 300 грн/місяць, в кожній сороковій сім'ї - від 300 до 480 грн/місяць, в кожній шістнадцятій - від 480 до 660 грн/місяць, в кожній восьмій - від 660 до 840 грн/місяць. Сума заборгованості виплати заробітної плати на 2010 рік по Україні становить 1473,3 млн. грн. [1]. Відповідно, в такій ситуації особливої уваги необхідно приділяти дослідженню проблеми оплати праці з точки зору збільшення заробітної плати, а також стабільності та регулярності виплат.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній економічній літературі проблемам формування, аналізу, використання, і вдосконалення оплати праці на підприємстві приділяється велика увага. Дослідження в цій області вітчизняними фахівцями знайшли своє відображення в роботах таких учених як Безбатько О. [2], Дуб'яга Г. [3], Крищенко К. [4], Сіняєва Л. [5], Телішук Л. [6], та інших. Однак, в умовах сучасних динамічних перевтілень, з'являються нові особливості і напрямки розвитку механізму ефективного використання оплати праці та її вдосконалення, які вимагають глибокого вивчення.

Виклад основного матеріалу. Оплата праці є одним із стимулюючих факторів працівників до результативної роботи, так як заробітна плата - це винагорода, виражена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [7].

Аналіз оплати праці дозволяє виявити багато проблем, пов'язаних з використанням систем і оплат праці. Відповідно, зростання заробітної плати відбувається тільки за її основної частини, яка формується за рахунок зростання тарифної частини, при цьому основна заробітна плата формується не в повній відповідності із зростанням продуктивності праці. Негативним фактором розрахунків з оплати праці є та обставина, що додаткова заробітна плата нараховується працівникам, але не виплачується своєчасно і в повному обсязі. Заробітна плата - це один з елементів витрат підприємства, і як показує національна статистика, цей елемент у загальній сумі витрат підприємства на здійснення діяльності займає до 50% всіх витрат.

В існуючій нині моделі ринкової економіки працівник в основному не розглядається як співвласник державної власності. Власником є тільки держава. У ході роздержавлення власності затверджуються різні її форми, а разом з цим суспільство реально починає ділитися на роботодавців і найманих працівників. Це в свою чергу вимагає глибокого реформування відносин, пов'язаних з оплатою праці, а саме переходу до визначення ціни робочої сили на ринку праці [8]. Практичне здійснення заходів щодо вдосконалення організації оплати праці в умовах ринкової економіки ґрунтується на дотриманні ряду принципів:

1. Рівна оплата за рівну працю і оплата відповідно до кількості і якості праці передбачає, що основними критеріями диференціації заробітної плати в умовах ринкової економіки повинні бути кількість і якість праці.

Під кількістю праці розуміють робочий час та інтенсивність праці. Кількість праці визначається соціальною значущістю. Трудові доходи кожного окремого працівника, незалежно від форми власності на підприємстві, повинні визначатися за особистим трудовим внеском з урахуванням кінцевих результатів