

Таким чином, успішне вирішення проблеми розвитку сільськогосподарських підприємств залежить від ефективного управління, раціонального розподілу ресурсів, своєчасного моніторингу факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, оцінки та аналізу можливостей підприємств із залучення внутрішніх інвесторів та розвитку інноваційної діяльності. Специфіка функціонування сільськогосподарських підприємств обумовлює взаємозв'язок витрат підприємства з кількістю і якістю сільськогосподарської продукції, оперативне управління собівартістю якої дозволяє приймати своєчасні ефективні управлінські рішення не тільки з випуску та реалізації продукції, а й з отримання економічного результату.

Список використаних джерел:

1. Гвініашвілі Т. З. Стратегічний розвиток підприємств України на основі інноваційної діяльності / Т. З. Гвініашвілі // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія «Економіка». – Рівне : НУВГП, 2013. – Вип. 3 (63). – С. 51–57.
2. Павлик В. П. Методи управління сільськогосподарським підприємством : моногр. / В. П. Павлик. – К. : ННЦ ІАЕ, 2011. – 156 с.
3. Гринько Т. В. Управління змінами на підприємствах – необхідна умова забезпечення їх розвитку / Т. В. Гринько // Бізнес Інформ. – 2013. – № 10. – С. 247–252.

К. е. н. Гвініашвілі Т. З., Федотова М. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СТРУКТУРА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

На нинішньому етапі розвитку економіки для нашої держави характерні негативні тенденції, які згубно впливають на якісний розвиток та процес відтворення трудових ресурсів, спостерігаються процеси активізації трудової міграції, і, як наслідок, погіршення освітнього, професійно-кваліфікаційного та мотиваційного потенціалу суспільства. Стратегічний розвиток сучасного суспільства передбачає процеси відтворення та ефективного використання його трудового потенціалу [1, с. 68]. Саме тому гостро постає питання підвищення ефективності його відтворення, що потребує глибоких змін у розробці та реалізації політики у сфері праці на всіх рівнях (від підприємств до держави в цілому).

Сучасна економічна наука акцентувала увагу на дослідженні широкого кола питань, пов'язаних з оцінкою ефекту від використання людського капіталу в економіці знань, в процесі взаємодії академічного середовища та комерційного сектора, що припускає залучення інтелектуального капіталу фахівців в різних областях, їх людського потенціалу, моральних цінностей, ідеалів і корпоративної культури з метою генерації та застосування нового знання.

Спроби вирішення зазначених проблем зустрічаються у великій кількості публікацій сучасної наукової спільноти, зокрема: Н. І. Верхоглядова, В. М. Гриньової, В. С. Савельєва, В. Р. Весніна, А. В. Линенка, В. С. Пономаренко, Р. П. Колосової, О. М. Ястремської та ін.

Нині досі не існує єдиного підходу до розуміння дефініції «трудовий потенціал», проте більшість науковців вважають, що «трудовий потенціал» є результативністю віддачі праці, яка, повинна змінюватися у ході діяльності підприємства в залежності від стадії його розвитку та навколишнього бізнес-середовища.

Трудовий потенціал підприємства в сучасній економіці розглядається як самостійний об'єкт інновацій, відіграє досить суттєву роль у забезпеченні стабільності та конкурентоздатності економічної системи країни, а також є суб'єктом її інноваційного розвитку. Головним завданням на стратегічному рівні для будь-якого господарюючого суб'єкта є те, щоб весь наявний трудовий потенціал був максимально ефективно використаний.

За кількісною ознакою трудовий потенціал являє собою кількість фізичних осіб у межах конкретної економічної території, ця кількість осіб на момент обліку відноситься до робочої сили, а за якісною ознакою трудовий потенціал представляє собою соціально-економічні характеристики робочої сили, під якими розуміють кваліфікацію, спеціалізацію, рівень освіти тощо.

До основних складових елементів трудового потенціалу на думку Радько С. [3] належать: біологічна, демографічна, економічна, інтелектуальна, сакральна, історична, культурна, освітню, соціальна, мотиваційна. Найвизначальнішою на думку автора біологічна, демографічна та інтелектуальна, через те, що їх якісні та кількісні характеристики детермінуються кількісними та якісними показниками

здоров'я особистостей. Бо показник стану здоров'я є відображенням якісних характеристик трудового потенціалу людини, від нього залежить здатність особи до праці та в подальшому впливає на кінцевий результат праці.

Автори Гриньова В. М. та Писаревська Г. І. [2] дотримуючись принципу інноваційності, в діяльності більшості вітчизняних підприємств та організацій, виокремлюють такі компоненти трудового потенціалу як: кадрова, структурна, культурно-моральна, кваліфікаційна, інтелектуальна, соціально-психологічна, організаційна, професійна, фізіологічна.

При цьому науково-теоретичні положення оцінки та порівняння трудового потенціалу працівників засновані на тезі про формування взаємовідносини людини та суспільства і в усвідомленні відповідальності перед колегами, за допомогою спрямованості праці кожного громадянина не тільки на задоволення власних потреб, а й на задоволення потреб суспільного розвитку. Соціальна та економічна природа громадських систем визначає особливий характер зворотних зв'язків. Розглядати таке складне поняття як трудовий потенціал індивідуума слід з позиції динамічної поведінки соціально-економічних систем. Необхідно спиратися на поняття системи з позиції динаміки. Розвиваючи концепцію динамічної характеристики системи, необхідно розглядати потоки матеріальних, інформаційних, фінансових і трудових ресурсів в соціально-економічній системі.

Таким чином, враховуючи нагальну необхідність підвищення ефективності використання трудового потенціалу, суб'єктам підприємництва, на наш погляд, необхідно проводити постійний моніторинг роботи кадрових служб для того, щоб знизити ризик людського фактору до мінімуму. Також досить важливо приділяти належну увагу впровадженню новітнього програмного забезпечення, яке допоможе визначати проблеми у роботі та максимально модернізувати робоче місце працівників підприємства для того, щоб одночасно підвищити ефективність діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Гвініашвілі Т. З. Проблеми розвитку персоналу на промисловому підприємстві / Т. З. Гвініашвілі, В. М. Шаповал // Сталый розвиток підприємств, регіонів, країн : матеріали Міжнародної наукової конференції (м. Дніпропетровськ, 5–7 листопада 2012 р.). – Дніпропетровськ : НГУ, 2012. – Т. 2. – С. 67–69.

2. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : моногр. / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
3. Радько С. Оценка трудового потенциала предприятия с учетом рисков его управления / С. Радько // Управление риском. – 2003. – №2. – С. 30–41.

К. е. н. Гвініашвілі Т. З., Шевчік К. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РОЗРОБКА ЦІНОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РИНКОВОГО СЕРЕДОВИЩА

В умовах ринкового середовища встановлення цін та розробка цінової політики є одними з основних елементів економіки, оскільки ціна продукту або послуги часто відіграє значну роль в успіху цього продукту або послуги, не кажучи вже про прибутковість компанії. Як правило, політика ціноутворення відноситься до того, як компанія встановлює ціни на свої продукти і послуги спираючись на основні витрати, попит та конкуренцію. Ціни є важливою складовою господарської діяльності, та представляють дуже тонкий та гнучкий інструмент управління економікою, але в той же час є потужним важелем управління. Приймаючи рішення, пов'язані з ціноутворенням, можна як підвищити показники фінансово-господарської діяльності підприємства, так і привести підприємство до банкрутства [1, с. 81].

Ціна є найважливішою фінансово-економічною та маркетинговою категорією. Складність та суперечливість ціни як економічної категорії обумовлює широке коло її визначень. Дуалістичний характер ціни виражається в тому, що, з одного боку, ціна як змінна, що впливає на величину доходу, покликана забезпечити покриття витрат на виробництво та реалізацію продукції з метою отримання прибутку, а з іншого боку, ціна як найважливіша компонента комплексу маркетингу, визначає зміст і характер взаємодії зі споживачем. Зазначені сутнісні характеристики ціни взаємно доповнюють та взаємно обумовлюють один одного. Однак, будучи різними аспектами єдиного цілого, вони знаходяться в постійній взаємодії, яке має багато в чому суперечливий характер, що висуває додаткові вимоги до обґрунтування управлінських рішень в сфері цінової політики.