

списувати протягом декількох років. Відповідно, чим швидше буде списано обладнання і чим більша буде сума АВ в перші роки його використання, тим краще, оскільки за інших рівних умов РВ податкової економії в короткостроковому податковому періоді буде вигідніший, ніж у довгостроковому.

В умовах, коли економіка вичерпала свій ресурс відновлювального економічного зростання та в ситуації, коли маємо серйозні проблеми в нагромадженні капіталу в середньо- та довгостроковій перспективі, амортизаційну політику вкрай необхідно реформувати і не тільки штучним та необґрунтованим підвищенням норм АВ. Як стверджують фахівці Мінекономіки, "...не можна збільшувати амортизацію, бо ми її не проконтролюємо, і ці кошти вкрадуть" [12].

З метою недопущення таких недоліків авторами пропонується комплексна модель реформування державної амортизаційної політики, спрямованої на активізацію її інвестиційного потенціалу (рисунком).

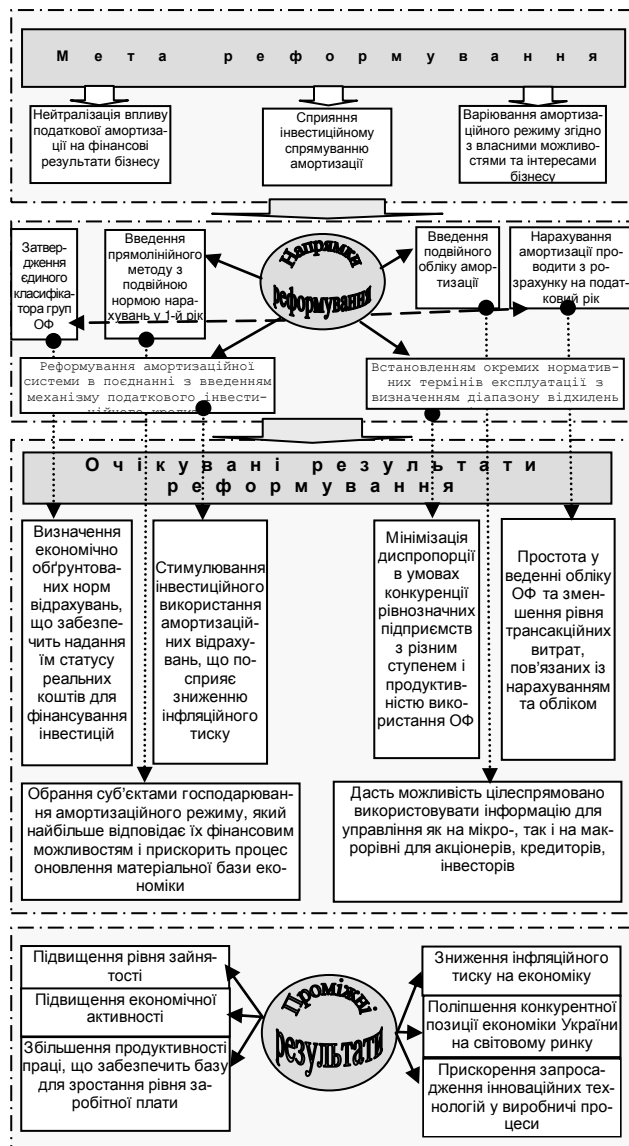


Рис. Концепція реформування податкової амортизаційної політики України

Таким чином, дана модель дозволить забезпечити, з одного боку, надійні важелі регулювання цього важливого аспекту інвестиційної діяльності, а з потреби, й оперативне коригування амортизаційних процесів; а з іншого – сприятиме їх лібералізації, створюючи для підприємств сприятливі умови

для вибору та застосування методів і норм АВ. Крім того, з'являються можливості формування надійного внутрішнього джерела інвестицій, виходячи з особливостей розвитку підприємств і обраної ними стратегії.

Література: 1. Серебрянський Д. М. Податковий інструментарій стимулювання інвестиційних процесів // Матеріали IV міжрегіон. научн.-практ. конф. "Налогообложение в промышленном регионе: теория, практика и перспективы развития", Донецьк, 18 – 19 ноября 2004 г. – Донецьк: ДонГУЭТ им. М. Туган-Барановского, 2004. – С. 292 – 296. 2. Скрипник А. В. Оцінка фінансової ефективності пільгового оподаткування прибутку підприємств / А. В. Скрипник, Д. М. Серебрянський // Економіка України. – 2006. – №7. – С. 13 – 27. 3. Бондар О. В. Проблеми формування амортизаційної політики в ринкових умовах господарювання // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – №1(43) – С. 38 – 42. 4. Косова Т. Д. Амортизація як інвестиційний ресурс підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2003. – №9. – С. 157 – 166. 5. Орлов П. Про використання в Україні різних систем амортизації / П. Орлов, С. Орлов // Економіка України. – 2005. – №5. – С. 38 – 44. 6. Серебрянський Д. М. Інвестиційний потенціал податкової амортизаційної моделі в Україні: проблеми та шляхи вирішення // 36. наук. пр. "Фінансова система України". – Острого: Вид. НаУ "Острозька академія", 2006. – Вип. 8. – Ч.1. – С. 260 – 270. 7. Онишко С. В. Амортизаційна політика як ключовий елемент забезпечення інноваційного розвитку економіки України // 36. наук. пр. "Науковий вісник Академії ДПС України". – Ірпін. – 2003. – №3(21). – С. 62 – 70. 8. Серебрянський Д. Н. Проблемы активизации инвестиционного потенциала амортизационной политики в Украине // Матеріали V междунар. научн.-практ. конф. "Страны с переходной экономикой в условиях глобализации" (Москва, 29 – 31 марта 2006 г.). – Том II. – М.: РУДН, 2006. – С. 191 – 196. 9. Данілов О. Д. Самофінансування підприємств: податковий і амортизаційний аспекти / О. Д. Данілов, Д. М. Серебрянський // Економіка Крима. – 2003. – №10. – С. 66 – 71. 10. Рудченко О. Ю. Актуальні питання відтворення основних фондів та активізації інвестиційної діяльності в економіці України / О. Ю. Рудченко, Н. І. Омеляничук, В. Г. Федоренко // Інвестиції: практика та досвід. – 2003. – №16. – С. 17 – 22. 11. Державна програма економічного і соціального розвитку України на 2007 рік // <http://www.kmu.gov.ua>. 12. Бюджетні новації: приціл на інновації / Дзеркало тижня. – 7. – 2006. – 13 жовтня. – №38 (617) // <http://www.zn.kiev.ua/ie/show/617/54724/>

Стаття надійшла до редакції
15.01.2007 р.

УДК 331.55

Юрченко В. В.

МОНІТОРИНГ СТАНУ ТА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

The article examines problems of creating in the enterprises the system of monitoring of labor force mobility. The author substantiates the need to place the monitoring of labor mobility into a separate sub-system of strategical, tactical and operational monitoring of socio-economical processes.

З метою вдосконалення управління трудовою мобільністю персоналу підприємства необхідно своєчасно оцінювати її стан, наявні передумови та перспективи розвитку. Питання постійного контролю переміщення робочої сили в межах підприємства є

Таблиця

Складові моніторингу трудової мобільності на підприємстві

Види моніторингу	Цілі управління трудовою мобільністю	Інформаційні потреби	Джерела інформації
Оперативний моніторинг – спрямований на оцінку поточного стану та найближчих перспектив розвитку трудової мобільності	Забезпечення безупинного функціонування підприємства шляхом заповнення існуючих вакансій	Інформація про робітників підприємства (кількість, склад, соціальні, економічні, психологічні особливості, трудові переміщення в минулому та міграційні наміри); інформація про наявні вакантні посади та можливість виникнення їх у найближчому майбутньому; інформація про кадрові резерви; інформація про існуючі проблеми кадрового управління (абсентеїзм, порушення трудової дисципліни, підвищення плінності кадрів)	Внутрішні: робітники підприємства; керівники підрозділів; внутрішня документація підприємства (звіти кадрової служби, тактичні та оперативні плани)
Тактичний моніторинг – спрямований на оцінку перспектив розвитку трудової мобільності в контексті змін виробничого мікросередовища	1. Максимізація ефективності розстановки персоналу по трудових позиціях. 2. Своєчасна ротація кадрів. 3. Своєчасні навчання та підвищення кваліфікаційного рівня спеціалістів. 4. Зниження витрат і ризиків трудової мобільності	Інформація про ефективність та продуктивність праці робітників; прагнення робітників до кар'єрного зростання, підвищення та зміни кваліфікації; розміри витрат найму, звільнення, навчання, ротації кадрів; інформація про можливі або реально існуючі ризики трудової мобільності; інформація щодо можливого виникнення проблем кадрового управління	Зовнішні: клієнти, ділові партнери та залучені експерти – фахівці з кадрового управління. Внутрішні: робітники підприємства; керівники підрозділів та служб; внутрішня документація та звіти підприємства (фінансові звіти, інформація служби безпеки, звіти кадрової служби, оперативні, тактичні, стратегічні плани розвитку підприємства)
Стратегічний моніторинг – спрямований на оцінку перспектив розвитку трудової мобільності в контексті змін виробничого мікросередовища і макросередовища	1. Реалізація загальних стратегічних цілей підприємства. 2. Реалізація стратегічних цілей підприємства, сформульованих у рамках кадрової політики. 3. Організація навчання персоналу відповідно до стратегічних намірів підприємства. 4. Нарощування трудового потенціалу підприємства, акумуляція соціального, інтелектуального, інноваційного капіталу	Інформація про зміни у зовнішньому середовищі, що потенційно впливатимуть на реалізацію стратегії підприємства; тенденції розвитку ринку праці, динаміка зайнятості та безробіття, рівня і якості життя; інформація щодо відповідності складу і характеристик персоналу стратегічним цілям підприємства; динаміка трудового потенціалу та людського капіталу підприємства	Зовнішні: публікації в пресі (спеціалізовані загально-економічні та кадрові видання); інтернет-сайти; залучені експерти рекрутингових та консалтингових агенцій. Внутрішні: стратегічний план розвитку підприємства; дані кадрового аудиту, внутрішньої експертизи стану трудового потенціалу тощо

особливо актуальним зараз, коли структури ринку праці набувають дедалі більшої рухливості, а кількість добровільних звільнень працівників неухильно зростає. До того ж окремі автори наголошують на необхідності моніторингу задля зниження ризику соціально-економічних, технологічних та організаційних процесів [1].

Питання регулювання мобільності робочої сили у своїх роботах розглядали вітчизняні та західні вчені: О. Амоша, О. Новікова, В. Антонюк, Д. Богиня, О. Грішнова, А. Колот, С. Мельник, М. Семикіна, Р. Дж. Еренберг, Р. С. Сміт, М. Кастельс, Н. Барр, Л. Джуелл та ін. Безпосередньо проблеми моніторингу господарчих процесів на підприємстві досліджували В. Пономаренко [2] і Н. Гавкалова [3].

Метою цієї статті є розробка процедури моніторингу трудової мобільності на основі існуючих механізмів моніторингу соціально-економічних процесів, описаних у роботах зазначених вчених [2; 3].

Така процедура має складатися з: 1) оцінки тенденцій розвитку макросередовища (місцевого, регіонального, національного та міжнародного ринку праці); 2) оцінки основних елементів мікросередовища, що здійснюють найбільший вплив на трудову мобільність; 3) оцінки безпосередньо рівня трудової мобільності персоналу підприємства.

Серед різноманітних аспектів макросередовища оцінці з метою подальшого використання інформації в управлінні трудовою мобільністю підлягають: 1) економічні фактори: рівень заробітної плати, рівень попиту та пропозиції робочої сили, рівень безробіття у відповідних галузях і для робітників відповідних професійних груп на місцевому, регіональному, національному й міжнародному ринку праці; 2) соціальні фактори: рівень життя, рівень та якість робочої сили в різних регіонах і країнах, насамперед, у тих, що є найбільш міграційно привабливими для робітників підприємства; 3) тенденції структурних перетворень, що впливають на ситуацію на місцевому, регіональному, національному та міжнародному ринку праці.

Моніторинг елементів мікросередовища, що впливають на трудову мобільність персоналу, має передбачати: 1) оцінку основних компонентів виробничого мікросередовища (економічних: рівень заробітної плати, премій, інших видів матеріальної винагороди; соціальних: сама робота, умови праці, соціальний захист робітників, можливості навчання, кар'єрного зростання; психологічних: відносини в колективі та з керівництвом); 2) оцінку основних компонентів комунікативного мікросередовища (бізнес-середовища: клієнтів і ділових партнерів; позазавиробничого середовища: родина, друзі, захоплення).

Моніторинг безпосередньо стану трудової мобільності робітників вимагає: 1) оцінки показників трудової мобільності; 2) оцінки особистісних характеристик робітників (економічних: рівень індивідуального доходу, продуктивність та ефективність праці; соціальних: вік, стать, професія, посадове положення; психологічних: темперамент, характер, ставлення до різних аспектів праці, поведінські характеристики), які впливають на рівень трудової мобільності.

Моніторинг стану трудової мобільності на підприємстві має задовольняти потреби оперативного (поточного), тактичного та стратегічного менеджменту. Застосувавши та вдосконаливши запропонований В. Пономаренком поетапний підхід до формування процедури моніторингу за методом "цілі – потреби – бази – джерела" [2, с. 6], автор вважає за необхідне визначити: 1) цілі, що їх обслуговує процедура моніторингу; 2) інформаційні потреби, які відповідатимуть вказаним цілям; 3) джерела інформації, що задовольнятиме задекларовані потреби (таблиця).

Оперативний моніторинг має сприяти реалізації поточних завдань кадрової служби, з яких основним є забезпечення безупинного функціонування підприємства шляхом заповнення існуючих вакансій (таблиця). Для реалізації цього завдання спеціалісти кадрової служби мають оперувати інформацією про: наявний персонал, кількісні та якісні характеристики особового складу; можливі найближчим часом зміни – звільнення і прийняття робітників, скасування чи виникнення посад; наявні кадрові резерви; існуючі нагальні проблеми кадрового управління. Головним джерелом такої інформації є безпосередньо персонал – робітники та керівники лінійних підрозділів. Робітники кадрової служби накопичують вказану інформацію в поточному режимі, фіксуючи дані під час прийняття, звільнення, навчання й посадового переміщення робітників, а також отримуючи її від компетентних спеціалістів – керівників підрозділів підприємства.

Тактичний моніторинг трудової мобільності служить вирішенню середньострокових завдань тактичного управління кадрами підприємства (таблиця).

До їх числа відносяться: 1) максимізація ефективності розстановки персоналу по трудових позиціях; 2) своєчасне здійснення трудових переміщень персоналу; 3) своєчасні навчання та підвищення кваліфікаційного рівня спеціалістів; 4) зниження витрат і ризиків трудової мобільності. Тому, проводячи тактичний моніторинг трудової мобільності, спеціалісти мають оцінити продуктивність праці окремих робітників, підрозділів, підприємства в динаміці, співставити її з оцінкою різних аспектів трудової мобільності, зробити висновки щодо ефективності заходів з управління трудовою мобільністю. Під час тактичного моніторингу також має бути зібрана й опрацьована інформація щодо освітніх та кар'єрних сподівань робітників, витрат і ризиків трудової мобільності в динаміці, проблемних питань та перспективних завдань кадрового управління, що можуть бути вирішені методами регулювання трудової мобільності.

Стратегічний моніторинг трудової мобільності (таблиця) здійснюється з метою сприяння реалізації загальних стратегічних цілей підприємства та підпорядкованих їм стратегічних цілей кадрового управління. Проведення стратегічного моніторингу вимагає оцінки не лише безпосередньо трудової мобільності робітників у контексті виробничого мікросередовища, але також змін у зовнішньому середовищі підприємства, що впливають на трудову мобільність робітників. Орієнтовну послідовність здійснення процедури моніторингу трудової мобільності персоналу підприємства наведено на рисунку.



Рис. Етапи процедури моніторингу трудової мобільності

Організаційні етапи 1 – 4 докладно розглядалися автором вище. На наступному етапі для збору інформації щодо трудової мобільності, характеристик персоналу, виробничого мікросередовища, макросередовища, застосовуються методи, що відповідають джерелам збору інформації: анкетування персоналу, фокусовані інтерв'ю, індивідуальні й колективні експертні опитування, аналіз фінансової звітності, аналіз статистичної інформації та ін.

Зведення зібраних даних до єдиної бази (етап 6) дозволить відстежувати динаміку показників трудової мобільності та її факторів. Аналіз результатів (етап 7) полягає, в першу чергу, в оцінці динаміки трудової мобільності на підприємстві в порівнянні з іншими підприємствами галузі або загальними даними щодо ринку праці регіону, країни в контексті зрушень у макро- та мікросередовищі. Аналіз даних може проводитися із використанням математичних і статистичних методів обробки інформації, що зазвичай застосовуються з метою аналізу господарської діяльності.

Важливою складовою цього етапу є виявлення проблемних питань управління трудовою мобільністю, яке доцільно проводити методом експертного опитування, залучаючи в якості експертів провідних спеціалістів підприємства. Якщо під час аналізу виявлено, що частина інформації є неповною або неточною (етап 8), спеціалісти, які здійснюють моніторинг, мають прийняти рішення про отримання додаткової інформації негайно або під час наступної сесії моніторингу. За результатами аналізу даних моніторингу складається звіт із пропозиціями щодо подальшого управління трудовою мобільністю на підприємстві (етап 9). Надалі з даними та висновками моніторингу має бути ознайомлений керівник підприємства і, в разі необхідності, керівники окремих служб та підрозділів (етапи 10, 11). Кінцевим результатом моніторингу є прийняття на основі отриманої інформації певних управлінських рішень і формулювання завдань для наступної сесії моніторингу.

У статті вдосконалено підхід до управління трудовою мобільністю робітників підприємства шляхом впровадження моніторингу трудової мобільності. Перспективним напрямком подальших досліджень постає розробка комплексної системи показників оцінки трудової мобільності, що відповідатиме завданням моніторингу.

Література: 1. Управление риском: Риск. Устойчивое развитие. Синергетика / Отв. ред. И. М. Макаров. – М.: Наука, 2000. – 432 с. 2. Пономаренко В. Стратегический мониторинг // Вісник ХДЕУ. – 1999. – №2. – С. 5 – 10. 3. Гавкалова Н. Моніторинг соціально-трудових відносин // Управління розвитком. – 2005. – №1. – С. 16 – 19.

Стаття надійшла до редакції
12.12.2006 р.

УДК 658.310.138

Чернявська Є. І.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В ПРОЦЕСАХ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

In the article the author proves that one of the main directions in enterprises restructuring is the formation of a new motivation system, which includes two mechanisms: marketing and the mechanism of labor evaluation as the factor of effectivity of an enterprise activity.

Як відомо, на сучасному етапі ринкових перетворень реструктуризація залишається важливим засобом удосконалення економічної діяльності підприємств, перетворення їх у конкурентоспроможні структури ринку. Головною метою реструктуризації є розбудова підприємства на підставі дійсно ринкових відносин, що забезпечує їх конкурентоспроможність, конкурентоспроможність національної економіки, тобто задоволення потреб населення в якісній продукції, необхідних послугах. Реструктуризація як реформа підприємства у своєму арсеналі, напрямках здійснення повинна враховувати всі складові ефективної діяльності сучасного підприємства. З цього випливає, що в системі напрямків перетворень, структурних змін важливе місце повинні займати питання перетворень в системі мотивації праці, причому дані питання повинні розглядатися і в ракурсі перетворень принципів економічної діяльності підприємства, і в ракурсі здійснення саме процесу реструктуризації.