

– 2013. – Режим доступу до ресурсу: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/3054/2/GEB_2013_v41_No2-N_Novikova-Conflict_management_in_organizations_approaches_and_79.pdf. 2. Овчиникова М. С. Аналіз сучасних методів управління конфліктами в комерційній організації [Електронний ресурс] / Марія Сергіївна Овчиникова // Економія і соціум №10(29). – 2016. – Режим доступу до ресурсу: [http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_29/Ovchinnikova%20M.S.\(Sovremennye%20tehnologii%20upravleniya%20organizaciyay\).pdf](http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_29/Ovchinnikova%20M.S.(Sovremennye%20tehnologii%20upravleniya%20organizaciyay).pdf).

УДК 658:331.108.2

К.В. КОВАЛЬ

магістр,

Науковий керівник: к.е.н., доц. Лизанець А.Г.,
Мукачівський державний університет, м. Мукачєво, Україна

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Посилення конкуренції при одночасному ускладненні економічних і соціальних умов функціонування вітчизняної економіки актуалізує пошук внутрішніх резервів підвищення результативності господарської діяльності підприємств. За умов істотних ресурсних обмежень трудовий потенціал часто виступає основним джерелом додаткових можливостей для розвитку і удосконалення. Формування трудового потенціалу (ТП) підприємства відбувається під впливом ряду факторів, які визначають його відтворення, масштаби і рівень використання. Комплексний аналіз чинників, що відображає причинно-наслідкові зв'язки формування ТП підприємства, служить методологічною та інформаційною базою для його оцінки та управління.

У науковій літературі є ряд праць, в яких висвітлюються чинники формування та використання ТП різних рівнів. О.С. Редькін, В.В. Волков, І.О. Гродзинська вважають, що на ступінь використання ТП впливають дві групи факторів: технічні і організаційні. Їх вплив здійснюється опосередковано – через зміст, умови, рівень механізації і автоматизації праці. Використання ТП характеризується показниками інтенсивності, продуктивності, кількості та якості праці [1, с.7]. Інші автори виділяють сукупність екстенсивних та інтенсивних факторів впливу [2]. Дану точку зору ми вважаємо більш раціональною, а отже ступінь використання ТП залежить від ряду факторів екстенсивного та інтенсивного порядку (див. рис. 1).



Рис. 1 Фактори впливу на величину і рівень використання ТП підприємства

Перша група факторів безпосередньо впливає на величину ТП, змінюючи її кількісно (збільшуючи або зменшуючи максимально можливий фонд робочого часу (ФРЧ)). Фактори інтенсивного типу здійснюють неоднозначний вплив на ТП. Так, зростання продуктивності праці при незначному попиті на продукцію веде до недовикористання ФРЧ, якщо підприємство використовує функціональні методи адаптації персоналу до потреб операційної системи. Коли ж підприємство застосовує чисельну адаптацію, то абсолютна величина ТП зменшуватиметься в зв'язку з вивільненням зайвого персоналу. Аналогічні результати може викликати і підвищення рівня механізації та автоматизації операційної діяльності чи запровадження новинок НТП.

Бібен М.І., Пітюлич М.І. та Мікловда В.В. серед основних регулятивних важелів реалізації ТП розглядають організаційні, економічні, адміністративні та правові норми, які визначають умови залучення населення в сферу праці, розподіл його за видами діяльності, сферами і галузями національного господарства, регіонами країни. Ефективність використання ТП визначається економічними умовами та мотиваційними механізмами, які можуть або сприяти, або виступати бар'єром на шляху його раціонального використання [2]. Більш чітка схема дії різних факторів формування ТП подана Н.А.Івановим, Ю.Г.Одеговим та К.Л.Андрєєвим Вони виділяють соціально-економічні (суспільні), територіальні, галузеві, корпоративні, індивідуальні групи факторів [3, с.107]. Оскільки кожен рівень ТП відрізняється один від одного своїм вкладом в суспільні результати, то він формується під дією сукупності всіх перелічених груп чинників.

На наш погляд, аналіз ТП підприємств окремого виду діяльності на регіональному рівні передбачає, насамперед, врахування галузевих умов та чинників його формування. Було б недоречно відкидати дію інших факторів, проте в даному випадку ми скористаємось принципом елімінації та сфокусуємо увагу саме на даних чинниках. Серед них в якості базових вважаємо за доцільне виділити пріоритетність виду діяльності в регіоні та тенденції його розвитку, кількість, розміри та структуру підприємств, що займаються даним видом діяльності, обсяги та ритмічність операційної діяльності, соціальну політику.

Враховуючи потенційні можливості регіону, пріоритетними слід вважати ті види діяльності, які забезпечують економічне зростання і зайнятність значної частини економічно-активного населення регіону.

Розвиток галузі виражається, насамперед, через збільшення числа та розмірів господарюючих суб'єктів, які займаються даним видом діяльності, що веде до появи нових робочих місць, які формують попит на робочу силу на ринку праці. Позитивні тенденції розвитку певного виду діяльності сприяють збільшенню величини його ТП як у кількісному, так і у якісному виразі.

Ще одним чинником впливу є обсяги операційної діяльності та їх динаміка як наслідок досконалості маркетингової і збутової політики господарюючих суб'єктів, конкурентоспроможності виробленої ними продукції (послуг, робіт). Ріст обсягів операційної діяльності викликає активізацію залученого ТП і появу додаткової потреби в персоналі з необхідними характеристиками.

Ритмічність операційної діяльності впливає, в першу чергу, на ефективність використання ТП. Рівномірність розподілу виробничої програми на протязі року спрощує процес кадрового планування і забезпечує стабільну зайнятність залученого персоналу, тоді як чергування пікового завантаження виробничих потужностей з їх простоями веде до значного недовикористання ТП, росту незадоволеності і інтенсивності плинності кадрів.

Соціальна політика підприємств певного виду діяльності включає набір соціальних гарантій, форм та способів соціальної допомоги, соціального страхування, які визначають її привабливість для потенційних носіїв ТП і забезпечують рівень доходів залученого персоналу. Впровадження активної соціальної політики стимулює покращення якісних характеристик ТП персоналу, сприяє підвищенню рівня його реалізації в процесі праці.

Таким чином, побудова раціональної системи управління трудовим потенціалом підприємства повинна базуватись на результатах ідентифікації та комплексного аналізу ступеня впливу різних факторів на процеси формування, розвитку та використання трудового потенціалу на територіальному, галузевому, корпоративному та індивідуальному рівнях.

1. Редькін О.С. *Аналіз трудового потенціалу підприємства* / О.С.Редькін, В.В.Волков, І.О.Гродзинська та ін. –К.: Либідь, 1993. – 172 с. 2. Чорний Р.С. *Структурування факторів формування та розвитку трудового потенціалу у вітчизняній науковій думці* / Р.С.Чорний // *Агросвіт*. - № 12, 2013. – с. 29-33. 3. Пітюлич М.І. *Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування* / М.І.Пітюлич, М.І.Бібен, В.В.Міклова // *Карпати*. – Ужгород: Вид-во «Карпати», 1996. – 138с. 4. Одегов Ю.Г. *Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования* / Ю.Г.Одегов, В.Б.Бычин, К.Л.Андреев – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1991. – 176с.

УДК 338

Н.С. КОМАРДІН

студент,

Науковий керівник: к.е.н., доц. Скоропад І.С.,
Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ДИВІДЕНДНОЇ ПОЛІТИКИ ШЛЯХОМ ЗАСТОСУВАННЯ ВІДПОВІДНИХ МОДЕЛЕЙ. ЇХНІ ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Основною метою розроблення дивідендної політики є встановлення пропорції між частинами прибутку, який розподіляють між його власниками і капіталізують з метою максимізації ринкової вартості підприємства й забезпечення його сталого розвитку. Тому варто визнати оптимальною таку дивідендну політику, що за наявних об'єктивних обмежень забезпечує баланс між поточними виплатами дивідендів та збільшенням вартості бізнесу у майбутньому [1].

Особливості дивідендної політики як складової реалізації стратегічних і тактичних фінансових рішень обумовлюють і відповідну класифікацію її моделей. Розрізняють основні три моделі дивідендної політики [2, с.147-149]:

- консервативна модель дивідендної політики - передбачає, що дивідендні виплати відбуваються в пропорціях, що дають можливість задовольняти потреби виробничого розвитку і більш високими темпами нарощувати вартість чистих активів, і внаслідок ринкову вартість акцій;

- компромісна або помірна модель дивідендної політики - є «золотою серединою» в процесі розподілу чистого прибутку, компанія, що застосовує цю модель намагається дотримати баланс інтересів акціонерів, які потребують виплати дивідендів і потреб підприємства в нарощуванні капіталу. Однак така політика має сенс тільки тоді, коли чистий прибуток компанії істотно збільшується з року в рік;

- агресивна модель дивідендної політики - передбачає нарахування максимально можливого розміру дивідендів, незалежно від результатів фінансової діяльності. Забезпечує високу ринкову вартість акцій, формує позитивний імідж компанії серед потенційних інвесторів, але може призвести до фінансових ускладнень, оскільки можливості самофінансування підприємства за рахунок прибутку стають обмеженими.

Кожній із вказаних моделей відповідає певний тип дивідендної політики.

В таблиці 1 наведена порівняльна характеристика основних типів різних моделей дивідендної політики, висвітлені переваги та недоліки їх проведення, а також визначена сфера їхнього застосування для відповідного типу компаній [3, с.6-7].