

Якщо розглядати гудвіл як витрати, пов'язані зі здійсненням операцій купівлі-продажу підприємства, то підприємство позбавляється можливості списання вказаних витрат на собівартість в подальших періодах. Таким чином при виборі способу обліку показники прибутку виявляються ключовими.

Висновки. Ділова репутція може бути економічно виражена через оцінку її матеріальних та нематеріальних складових. Сукупна оцінка таких складових можлива при продажі або інвестуванні підприємства. Саме в цей час виникає гудвіл підприємства, який дозволяє зміряти співвідношення загальної цінності і бухгалтерської оцінки вартості підприємства. Підсумковий розмір вартості підприємства, розрахований з врахуванням нематеріальних активів, повинний бути відкоректований залежно від конкретних обставин, зокрема, необхідно врахувати активи невиробничого призначення, що є у підприємства. Результати, одержані таким чином, мають об'єктивну основу, надійність якої залежить від широти кола підприємств-аналогів. Вибір того або іншого методу оцінки економічної сутності ділової репутції залежить і від цілей оцінки. Важливо при цьому дотримати не тільки інтереси фактичних власників підприємства, але інтереси його потенційних інвесторів.

Джерела та література

1. Davies G. Reputation management: theory versus practice. [Текст] / G.Davies, L. Miles // Corporate Reputation Review. – 1998. – № 2 (II). – P. 16–27.
2. Fombrun C. What's in a name? Reputation building and corporate strategy. [Текст] / C.Fombrun, M.Shanley // Academy of Management Journal. – 1990. – № 33(II). – P. 233–258.
3. Harlow R.F. Public relations definitions through the years. [Текст] / R.F. Harlow // Public Relations Review. – 1977. – № 3 (I). – P. 49–63.
4. Harris T.L. Value – Added Public Relations: The Secret Weapon of Integrated Marketing. [Текст] / T.L. Harris. – Chicago, IL: McGraw Hill, 1988. – 304 p.

Родіонова О.Ю.

УДК 658. 012

ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА АПК

Постановка проблеми. Формування організаційної культури підприємства АПК передбачає дослідження ефективності застосування певного інструментарію до персоналу. Однак в залежності від вікових або інших критеріїв, ті чи інші заходи з формування організаційної культури будуть по різному будуть сприйняті персоналом підприємства та відповідно результати і ефективність впровадження заходів будуть різними. До того ж, наприклад, вікові особливості персоналу вимагають особливої розробки системи мотивації, оскільки сприйняття мотивів у різних вікових груп різні. Отже з метою визначення структури працездатних груп населення, визначення їх вікових та інших характеристик надасть можливість з більшою точністю та адресністю застосовувати інструменти з формування організаційної культури підприємства АПК.

Аналіз досліджень і публікацій. Деякі аспекти дослідження особливостей працівників для формування організаційної культури є в полі зору вчених. Однак, в їх роботах розглядалися питання з точки зору набору персоналу, наприклад Милькерем Б.З. [4]. Є роботи, в яких автори, зокрема Логос В.Г, приділяють увагу психологічним аспектам управління персоналом [2]. В роботах деяких вчених розглядаються адаптаційні технології в управлінні персоналом [3]. Переважна кількість робіт має загальний характер і не враховує структурні особливості персоналу. Визначення особливостей і залежності управління кадровою політикою і формування персоналу в залежності від стану кадрового складу та ринку праці в роботах недостатньо розглянуто, що обумовлює необхідність в подальших розробках.

Мета статті – наведення результатів досліджень з стану ринку праці для формування організаційної культури підприємства АПК.

Основний матеріал досліджень. В процесі дослідження ринку праці встановлені основні тенденції, що притаманні ринку праці полягають у наступному:

- збільшення рівня зайнятості населення у віці 15-70 років з 56,8% до 57,9%;
- зниження рівня безробіття населення у віці 15-70 років (за методологією МОП) з 8,6% до 7,0%;
- зменшення рівня зареєстрованого безробіття з 4,8% до 4,5% економічно активного населення працездатного віку;
- зростання попиту на робочу силу на 11,8%;
- збільшення обсягів працевлаштування незайнятого населення за допомогою державної служби зайнятості на 6,9%;
- зростання кількості економічно неактивного населення працездатного віку на 1,5%;
- зростання розміру середньомісячної номінальної заробітної плати на 35,0%;
- зростання реальної заробітної плати на 18,0%;
- скорочення плинності працівників на 0,2%;
- зменшення кількості працівників, які: переведені з ініціативи адміністрації на скорочений графік роботи на 16,0%; знаходились в адміністративних відпустках з ініціативи адміністрації на 9,6%; вивільнені з причин скорочення штатів на 13,2%; вчасно не отримали заробітну плату на 0,7%; -

зменшення суми боргу з виплати заробітної плати на 1,7%.

Динаміка основних показників ринку праці наведена в табл. 1.

Таблиця 1. Динаміка основних показників ринку праці (фрагмент)

Показник	Одиниця виміру	Рік		у %
		2004	2008	
1	2	3	4	5
Економічно активне населення у віці 15-70 років	тис. осіб	22272,6	22301,2	100,1
працездатного віку		20641,5	20460,2	99,1
Рівень економічної активності населення у віці 15-70 років	у % до населення відповідної вікової групи	62,2	62,2	x
працездатного віку		71,3	70,8	x
Зайняте населення у віці 15-70 років	тис. осіб	20365,4	20748,2	101,9
працездатного віку		18754,9	18914,5	100,9
Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років	у % до населення відповідної вікової групи	56,8	57,9	x
працездатного віку		64,8	65,5	x

За даними обстежень населення з питань економічної активності середньомісячна чисельність економічно активного населення віком 15-70 років збільшилась на 0,1% і становила 22,3 млн. осіб, з яких 68,5% склали мешканці міської місцевості, 31,5 % – сільські жителі. Чисельність економічно активного населення працездатного віку знизилась за зазначений період на 0,9% та становила відповідно 20,5 млн. осіб або 91,7% від зазначеної категорії населення віком 15-70 років.

Рівень економічної активності населення віком 15-70 років в цілому по країні не змінився та склав 62,2%, а для населення працездатного віку знизився з 71,3% до 70,8%. Це сталося за рахунок зниження рівня економічної активності у міського населення працездатного віку, в той час як для зазначеної вікової групи населення сільської місцевості спостерігалось зростання цього показника.

Найвищий рівень економічної активності був характерним для осіб віком від 30 до 49 років, проте найнижчий – у молоді віком 15-24 років та осіб віком 60–70 років. Рівень економічної активності населення за статтю, віковими групами та місцем проживання наведено в табл. 2.

Таблиця 2. Рівень економічної активності населення (% до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

Показник	Всього	У тому числі за віковими групами, років						Працездатного віку
		15-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60-70	
Все населення	62,2	39,9	81,2	84,2	84,2	65,1	23,4	70,8
жінки	57,2	35,2	73,4	80,0	82,9	57,4	20,8	67,5
чоловіки	67,9	44,3	89,0	88,7	85,7	74,5	27,4	74,0
міське населення	61,2	37,7	82,9	84,9	84,4	63,8	15,5	70,3
сільське населення	64,5	45,4	77,1	82,8	83,8	68,3	37,0	71,9

Чисельність зайнятого населення віком 15-70 років в Україні в середньому за останній рік збільшилась на 382,8 тис. осіб, або на 1,9% та становила 20,7 млн. осіб. Чисельність зайнятого населення працездатного віку також збільшилась на 159,6 тис. осіб або на 0,9% та становила 18,9 млн. осіб.

Рівень зайнятості населення віком 15-70 років відповідно зріс за означений період в цілому по Україні з 56,8% до 57,9%, а у населення працездатного віку з 64,8% до 65,5%. Ця тенденція склалася через зростання обсягів зайнятості населення сільської місцевості, в той час як серед міських жителів кількість зайнятого населення скоротилася. Внаслідок цього рівень зайнятості сільського населення перевищив відповідний показник для міських мешканців, рис. 2.

Найвищий рівень зайнятості населення спостерігається серед осіб віком 40-49 років, а найнижчий – у молоді віком 15-24 роки та осіб у віці 60-70 років. Рівень зайнятості населення за статтю, віковими групами та місцем проживання наведені в табл. 3.

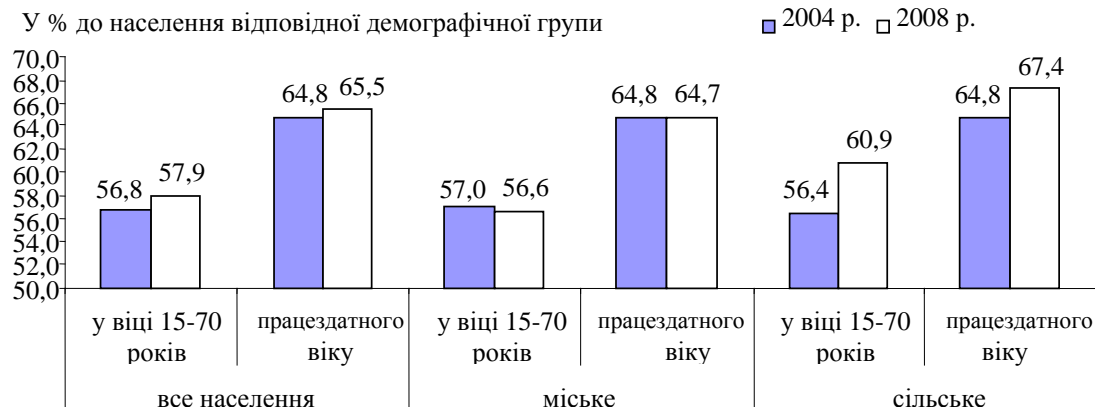


Рис. 2. Рівень зайнятості населення віком 15-70 років

Таблиця 3. Рівень зайнятості населення за статтю, віковими групами та місцем проживання (% до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

Показник	Всього	У тому числі за віковими групами, років						Працездатного віку
		15-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60-70	
Все населення	57,9	34,1	75,1	78,7	79,0	62,0	23,4	65,5
жінки	53,4	30,3	67,7	74,8	77,8	55,1	20,8	62,5
чоловіки	63,0	37,7	82,4	82,8	80,3	70,6	27,3	68,3
міське населення	56,6	31,5	76,2	79,2	78,9	60,5	15,4	64,7
сільське населення	60,9	40,5	72,4	77,6	79,4	65,8	37,0	67,4

Серед регіонів країни найвищий рівень зайнятості в середньому за 2008р. спостерігався у м. Києві (63,5%), а найнижчий – у Івано-Франківській області (51,4%), (табл. 4).

Таблиця 4. Динаміка зайнятості населення за деякими регіонами України

Область	Рік							
	2004				2008			
	всього, у віці 15-70 років		з них працездатного віку		всього, у віці 15-70 років		з них працездатного віку	
	тис. осіб	у %	тис. осіб	у %	тис. осіб	у %	тис. осіб	у %
Україна	20365,4	56,8	18754,9	64,8	20748,2	57,9	18914,5	65,5
Дніпропетровська	1559,4	57,9	1420,7	66,0	1577,5	58,6	1432,0	66,7
Донецька	2086,1	57,4	1945,9	67,1	2132,7	58,9	1983,3	68,8
Житомирська	571,2	57,8	532,4	67,5	573,3	58,2	505,6	64,4
Київська	768,2	57,1	702,4	65,1	794,9	58,9	721,4	66,9
Луганська	1025,1	53,6	955,5	62,6	1055,4	55,5	979,7	64,6
Львівська	1062,2	55,7	974,3	62,0	1071,8	56,2	961,8	61,1

Висновки. Позитивні тенденції ринку праці свідчать про можливість розробки заходів з формування організаційної культури, а також розробки мотиваційного механізму. Оскільки з'являється все більше робочих місць в різних галузях економіки, то цілком можлива подальша міграція персоналу з галузі. Це можливо, наприклад, міграція в оптову і роздрібну торгівлю, транспорт, деякі виробничі галузі. Щоб такого не траплялося, необхідні мотиваційні важелі управління персоналом та висока організаційна культура підприємства АПК. Також важливою є забезпечення і оптимізація організаційних структур підприємства, що сприяє підвищенню якості і працездатності персоналу і активізації його діяльності.

Джерела та література

1. Менеджмент: експериментальний підход. / [Кнудсон Г.Н., Бондарева О.С. Пиваваров К.П. и др.] ; Труд за рубежом. 1990. – № 3. – С. 68 – 75.
2. Логос В. Г. Промышленная психология / В. Г. Логос. – К. : Техника. 2004. – 230 с.
3. Лошкін П. М. Концепция совершенствования организации и нормирования труда в условиях перехода рыночной экономике // П. М. Локшин // Социалистический труд. – 1990. – № 10. – С. 13 – 21.
4. Милькер Б. З. Теория организаций / Б. З. Милькер – М. : Инфра-М. 2008. – 336 с.
5. br/sz_br_u/piprs_2009_u.htm