

печення в широкому сенсі включає не тільки збір конкретних облікових даних, але і їхню систематизацію, наукову обробку й оцінку [7].

Як теоретичний інструмент для формування оптимальних і обґрунтованих рішень необхідна комплексна концепція управлінських рішень, суть якої полягає в обліку всіх аспектів аналізованої проблеми, а також збалансованому використанні логічного мислення і інтуїції ОУР (особа, ухвалююча рішення), математичних методів і інформаційних систем при підготовці і ухваленні рішень.

Основна задача ухвалення рішення направлена на таку організацію асортиментної політики підприємства, при якій виконуються досягнення конкурентних переваг з якнайменшими витратами всіх видів виробничих ресурсів. Таким чином, під метою ухвалення рішення розуміється такий спосіб оперативно-виробничого планування асортименту, при якому досягається ідеальний стан розвитку виробничого процесу. При такій постановці питання має місце проблема, якої властиво невідповідність фактичного стану оперативно-виробничого планування асортименту з поставленою метою. З цього виходить, що суть задачі ухвалення управлінського рішення направлена на формування набору заходів, орієнтованого на усунення проблеми [8, с. 363].

Таким чином, виходячи з приведеної вище класифікації, оперативне управління асортиментом основного виробництва можна визначити як стандартну багатоцільову економічну задачу ухвалення індивідуальним ОУР короткострокових рішень в умовах визначеності за апріорними даними.

Проведені дослідження дозволяють стверджувати, що в сучасних умовах розвитку і функціонування машинобудівних підприємств, формування асортиментної політики посідає одне з провідних місць у підвищенні ефективності виробництва. Реалізація мети, завдань, напрямків розвитку даної системи можлива лише на основі раціонального керування. Тому управління асортиментною політикою підприємства в умовах нестабільного ринкового середовища має являти процес вибору визначеного курсу дій і принципів роботи, щоб забезпечувати ефективне з комерційної точки зору формування товарного асортименту продукції і приносити прибуток виробнику.

Провідна роль асортиментної політики в забезпеченні високого техніко-економічного рівня сучасного виробництва вимагає розробки сучасних методів аналізу. Необхідним елементом цього процесу є корегування усієї виробничої і збутової діяльності підприємства. А це можливо забезпечити тільки на основі результатів комплексного дослідження діяльності підприємств, перспективності їх товарного асортименту, прийнятті й реалізації відповідних управлінських рішень.

Джерела та література

1. Берсуцький Я.Г. Поточне управління виробництвом у машинобудівній промисловості. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2000. – 197 с.
2. Грозний И.С., Самофалов Ю.Е., Лепа С.Н. Особенности оперативного реагирования на отклонения в производственном процессе при управлении промышленным предприятием // Экономика промышленности: Сб. науч. тр. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2006. – С. 253-261.
3. www.ukrstat.gov.ua
4. Карлик Ю.Ю. Асортиментна політика промислових підприємств у сучасних умовах // Регіональні перспективи. – Кременчук, 2002. - №1(20). – С. 64-65.
5. Маркетинг и управление инновациями. – СПб: Питер, 2001. – 240 с.
6. Лепа Н.Н. Управление конкурентными преимуществами предприятия / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк: ООО "Юго-Восток Лтд", 2003. – 296 с.
7. Загородняя А.В., Ямпольская Д.О. Маркетинговое планирование: анализ моделей управления. Конкурентная политика. Контроль над качеством. – СПб.: Питер, 2002. – 380 с.
8. Лепа Н.Н., Русинова О.С., Поникарчук А.М. Принятие управленческих решений в процессе внедрения нововведений на предприятиях // Экономика промышленности. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2005. – С. 360-368.

Фесенко І. А.

МЕТОДИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Під час загострення демографічної ситуації в нашій державі, що викликана зростанням кількості осіб пенсійного віку постає проблема збереження інтелектуального капіталу підприємства.

Серед вчених, що присвятили свої роботи дослідженню питань розвитку, формуванню та використанню інтелектуального та людського капіталу, слід зазначити наступних: Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова [1, 2], А. А. Чухно, О. А. Грیشнова та ін. Інше питання, що постає у роботі стосується дослідження науково-практичної проблеми демографічних змін та проведення реформ у пенсійній системі. Авторами, що займалися дослідженням цього питання такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як І. В. Новикова, Б.О. Зайчук, О. Ткач, Р. Хольцман, Р. Хінз, Д. Сандлер та ін. У працях наведених авторів недостатньо уваги приділяється дослідженню методів збереження інтелектуального капіталу підприємства, який в свою чергу є невід'ємною складовою розвитку, як підприємства, так і держави.

Метою статті є обґрунтування напрямків збереження інтелектуального капіталу підприємства за рахунок створення корпоративного пенсійного фонду в умовах реформування пенсійної системи.

Отримання професійно-технічної та вищої освіти сприяє підготовці висококваліфікованих працівників, зростанню продуктивності праці, наповненню змістовності праці. Здебільшого персонал з високим рівнем

підготовки здатен до інтелектуальної праці, яка потребує нестандартного підходу до вирішення поставлених завдань. Стосовно осіб з вищою освітою, то вони не прості виконавці, а новатори, генератори ідей. Праця саме цих осіб впливає на темпи соціально-економічного зростання підприємства та держави в цілому [1].

Адміністрація підприємства завжди повинна турбуватися про своїх працівників. Адже витрачаючи кошти на навчання або придбання висококваліфікованих кадрів, тим самим роботодавець зацікавлений у віддачі від вкладених у персонал коштів, насамперед у продуктивній праці своїх працівників.

Інтелектуальний капітал, за визначенням Н. Л. Гавкалової та Н. С. Маркової – це інтелектуальні ресурси, що втілені у сукупності наукових, професійних та загальних знань працівників, їх досвіді, вміннях, навичках, які створюють продукти інтелектуальної діяльності, що можуть належати, як його винахіднику, так і іншим суб'єктам господарювання та використовуються з метою одержання додаткової вартості [2].

Роботодавець повинен розуміти унікальність та безмежність можливостей свого персоналу, який постає, як інтелектуальний капітал підприємства, забезпечуючи його розвиток та конкурентоспроможність на ринку.

Серед першочергових завдань на мікроекономічному рівні в галузі формування та використання людського капіталу зазначають наступні:

1. Підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу на основі впровадження освітніх програм на підприємстві, вдосконалення мотиваційної сфери, розвитку самоорганізації та самонавчання персоналу.

2. Зміцнення здоров'я персоналу шляхом скорочення шкідливих та небезпечних технологій виробництва, підвищення іміджу спортивного стилю життя, створення необхідних умов для занять фізичним розвитком персоналу, оплата або часткове компенсування лікувальних засобів.

3. Поліпшення стану та якості обслуговування об'єктів соціальної інфраструктури. Більшість вітчизняних підприємств, що мають на балансі не виробничі основні фонди, намагаються вивести їх із активів. Однак, наявність об'єктів такого типу забезпечує задоволення соціальних та особистісних потреб персоналу, що підвищує ефективність його діяльності.

4. Підвищення рівня вмотивованості персоналу на основі як матеріального, так і морального заохочення. Програма комплексної мотивації на підприємстві повинна бути обґрунтована теоретично та враховувати існуючі особливості господарювання [1].

Проведення та підтримка таких заходів на підприємстві, як можливість отримання безвідсоткового кредиту, надання послуг з охорони здоров'я та навчання, соціальних пакетів, купівля працівниками продукції, що випускається підприємством, за ціною собівартості стає майже визначальним щодо формування прихильності працівників до свого підприємства.

Задля збереження інтелектуального капіталу підприємства, зокрема його людського капіталу, підприємству в своїй роботі потрібно використовувати новітні тенденції сьогодення, таким чином, вирішуючи нагальні демографічні проблеми старіння населення та забезпечення старості працівників.

На рівні окремого підприємства методом збереження інтелектуального капіталу стане створення корпоративного пенсійного фонду.

Наша держава на сьогодні не може гарантувати більшості громадян гідний рівень пенсій, тому виникає потреба у захисті інтелектуального капіталу підприємства, який потрібен нам сьогодні для розвитку та конкурентоспроможності роботи на ринку та, який завтра буде потребувати більшого піклування, як з боку держави, так і з боку підприємства.

Коли держава не може постати гарантом того, що працівник при виході на пенсію отримуватиме дохід у розмірі 60-70 % від попереднього заробітку, що має місце в розвинутих країнах, а виплачуватиме пенсію лише у розмірі 10-30 % від одержуваної раніше винагороди, тоді потрібно шукати шлях до прийняттого рівня життя на пенсії через додаткове пенсійне страхування [5].

Корпоративна пенсійна програма, що передбачена апаратом управління корпоративного пенсійного фонду надає змогу роботодавцю не тільки додатково захистити своїх працівників у старості, а й поліпшити деякі складові у діяльності підприємства. Зокрема, крім своєї безпосередньої соціальної значимості, система додаткового пенсійного страхування використовуватиметься роботодавцями як досить дієвий інструмент здійснення кадрової політики, довгострокового внутрішнього інвестування пенсійних активів та оптимізації податкового планування за рахунок передбачених законодавством податкових пільг.

Фінансові можливості підприємства не завжди спроможні забезпечити повне задоволення потреб працівників у пенсійному забезпеченні. У зв'язку з цим в пенсійних програмах доцільно використовувати принцип солідарної відповідальності адміністрації підприємства і працівників за додаткове пенсійне забезпечення останніх [3]. На практиці це означає, що підприємство спрямовує кошти до корпоративного пенсійного фонду у випадку, якщо працівник спрямовує до фонду певну суму зі своєї заробітної плати.

Як показує практика створення і функціонування корпоративних пенсійних систем, підтвердивши вищезазначене стосовно того, що недержавне пенсійне забезпечення позитивно сприймається роботодавцем, якщо дозволяє ефективно вирішувати такі завдання:

- реалізація соціальних програм;
- управління загальним компенсаційним пакетом працівників;
- управління персоналом і оптимізація його чисельності;
- стабілізація колективу і зниження плинності кадрів;
- фінансування програм розвитку виробництва (бізнесу);
- податкове планування;

корпоративне управління;
підвищення іміджу та рейтингу підприємства;
формування персональної пенсії.

Пенсійна програма підприємства – документ, що визначає комплекс організаційно-правових, фінансово-економічних, технічних і інших взаємопов'язаних заходів, спрямованих на створення і функціонування системи додаткового недержавного пенсійного забезпечення персоналу [4].

Вихідними даними для побудови корпоративної пенсійної програми є:

демографія підприємства (статевікова структура персоналу, показники плинності кадрів і темпи виходу на пенсію, статистика з інвалідності та смертності працівників);

економіка підприємства (розміри і динаміка заробітної плати за кожною категорією працівників, частка фонду оплати праці і соціальних програм у складі витрат підприємства);

обсяг соціальних гарантій, що передбачені колективним договором.

Таким чином, обгрунтовано напрямки збереження інтелектуального капіталу підприємства за рахунок створення корпоративної пенсійної програми. Така пенсійна програма надасть змогу роботодавцю не тільки додатково захистити своїх працівників через реалізацію соціальної політики підприємства, а також стане досить дієвим інструментом здійснення кадрової політики, довгострокового внутрішнього інвестування пенсійних активів та оптимізації податкового планування.

Надані результати досліджень є основою для подальших наукових розвідок у напрямку розвитку системи добровільного пенсійного забезпечення на підприємстві.

Джерела та література

1. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Наукове видання / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
2. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу. Наукове видання / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 252 с.
3. Новикова І. В. Вплив економічних чинників на ефективність корпоративних пенсійних програм // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 1 (55). – с. 48-53.
4. Пенсійна програма підприємства: мета, задачі, розробка, шляхи реалізації // Праця і Закон. – 2004. – № 7 (31). – с. 25-29.
5. Навіщо потрібні корпоративні пенсійні програми ? // Праця і Закон. – 2004. – № 7 (31). – с. 18-24.

Чередниченко Г.А.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОДЕЙСТВИЕ ПОВЫШЕНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ

В современной украинской экономике проблема повышения конкурентоспособности производителей приобретает особую значимость в связи с такими обстоятельствами: 1) конкурентоспособность отечественных производителей на мировом и национальном рынках – важная составляющая экономической безопасности страны, целостная система которой в Украине еще только формируется в теоретическом и практическом аспектах; 2) экономика нуждается в высоких темпах роста для преодоления катастрофических последствий трансформационного кризиса, повышения уровня занятости и благосостояния населения, преодоления бедности, колоссального отставания от передовых стран по уровню экономического развития, для чего необходимо значительное повышение конкурентоспособности производителей на базе интенсивных факторов роста, так как потенциал экстенсивных факторов практически исчерпаны.

Низкая конкурентоспособность отечественных производителей [1], создает серьезную угрозу экономической безопасности страны – экономической независимости и стабильности национальной экономики, ее способности к саморазвитию и прогрессу. Благодаря деятельности общественной организации – Совета конкурентоспособности Украины, – которую возглавляет Ю. Полунеев, удалось привлечь внимание общественности к этой проблеме и предложить конкурентоспособность отечественной экономики в качестве сплачивающей общество национальной идеи. Однако, из-за отсутствия стратегического видения и политической воли у руководства страны, по мнению Ю. Полунеева, не предпринимаются реальные шаги по улучшению ситуации в этой сфере.

О проблеме ускоренного роста нашей экономики на основе повышения ее конкурентоспособности красноречиво говорят расчеты института экономического прогнозирования НАН Украины. Оптимистический сценарий развития страны с 2001 по 2050 годы предусматривает приближение к показателям экономического развития наиболее развитых стран, повышение конкурентоспособности экономики и предполагает среднегодовые темпы прироста реального ВВП 5-8%, а пессимистический сценарий исходит из показателя 2,5% и пророчит увеличение разрыва с развитыми странами, сильные внешние шоки для национальной экономики из-за возрастания международной конкуренции [2, с. 120-131].

Проблема конкурентоспособности на уровне фирм, отраслей, национальной экономики в целом вызывает большой интерес наших исследователей. В работах В.Бабенко, О.Белоруса, Н.Бутко, Т.Вахненко, В.Гейца, Б.Губского, О.Зозулева, О.Канищенко, С.Кваши, А.Кредисова, О.Луки, С. Киреева, И. Крючкова, Н.Кухарской, Ю.Макогона, М. Марченко, О. Михайленко, В. Новицкого, Ю. Полунеева, О.Притыкиной, С.Соколенко, Ю.Стасюка, А.Филипенко, И.Хаджинова, О.Школьного, О.Шнипко, О.Щипанова,