

СПб: Издательство "Питер", 1999. - 400с.

2. Войчак А.В. Особливості сучасної організації маркетингу на підприємстві // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. Ф79, - К; КНЕУ, 2005. -604с.

3. Проект Закону України "Про торговельну діяльність за допомогою багаторівневого мережевого маркетингу та дистрибуторської діяльності" [Електронний ресурс] / Внесений народним депутатом України Черняком В. К. 9 січня 2001 року (реєстраційний № 6318). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

4. Ткаченко Е. Объективные факторы эффективного стиля управленческого взаимодействия в системе сетевого маркетинга //Персонал. - 2002. - № 12. - С. 44-49. - Бібліогр.:14 назв.

5. Трофанова Т.Г. Плюси та мінуси системи мережевого маркетингу. Погляд знизу/ Т.Г. Трофанова //Економіка. Фінанси. Право. - 2005. - № 3. - С. 10-13

Фоменко Г.Г.

ПЕРЕДУМОВИ ОПТИМІЗАЦІЙНОГО МОДЕЛЮВАННЯ ВИТРАТ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ

Підтримання Україною напрямів світової економічної інтеграції пов'язано зі зміною пріоритетів суб'єктів господарювання. Все більш актуальними стають питання соціального характеру, наступає століття інтелектуального та соціального розвитку. Соціальний захист працівників є проявом соціальної відповідальності держави, суб'єктів економічних відносин та свідчить про рівень громадської свідомості населення. Використання соціальних важелів управління персоналом не тільки забезпечує соціальні потреби працівників, але й надає підприємствам додаткові економічні та соціальні переваги на внутрішньому та зовнішньому ринках, роблячи їх більш конкурентоспроможними.

В науковій літературі з моменту набуття незалежності Україною все більше уваги науковцями приділяється проблемам управління соціальним розвитком підприємства, витратами на соціальний захист працівників та соціальними витратами підприємства. В роботах О.І. Пацули [4], Т.О. Стрибулевича [5] було розглянуто соціальні витрати підприємства. Представленими науковцями досліджено законодавство нашої та інших країн та визначено місце соціальних витрат, розкрито їх сутність та запропоновано напрями удосконалення обліку цих витрат. Соціальний захист працівників на підприємстві в розрізі його обов'язкової складової було розглянуто В.В. Болюбах [1], було визначено основні напрями покращення рівня соціально-трудова відносин на підприємстві. Результати аналізу, проведеного науковцем щодо стану соціально-трудова відносин на підприємствах свідчать про низький рівень дотримання навіть встановлених державою соціальних гарантій працівникам.

Соціальний розвиток підприємства та управління соціальними витратами розкрито в науковій монографії В.М. Гриньової, М.М. Новікова та М.В. Боровика [2]. Науковці визначили необхідність забезпечення сталого соціального розвитку підприємства та особливості обліку витрат, які виникають в процесі

його реалізації, запропонували зміни до звітності підприємств в розрізі соціального розвитку. Однак, незважаючи на певну опрацьованість проблеми забезпечення соціального захисту працівників на підприємстві та обліку витрат соціального призначення, питання удосконалення процесу управління цими витратами на державному рівні та на рівні підприємства потребують поглибленого дослідження.

В нашій країні соціально-трудові відносини на підприємствах досить напружені, про що свідчить кількість трудових конфліктів, рівень травматизму та безробіття. В умовах фінансово-економічної кризи значна кількість виробничих підприємств України набули суттєвих економічних проблем, має місце скорочення діяльності та відповідно витрат на утримання персоналу, що зрештою погіршує стан соціально-трудових відносин. Поступовий вихід з кризи потребує нових перспективних ідей, методів та моделей управління підприємством. Найбільшу увагу необхідно приділити питанням економічного та соціального характеру, які знаходяться на перетині інтересів працівників та суб'єктів економічних відносин. Управління підприємством серед іншого включає управління витратами на утримання персоналу, адже саме людські ресурси забезпечують перебіг усіх процесів господарської діяльності. Можна відокремити дві основні групи витрат на утримання персоналу – витрати на оплату праці та витрати на забезпечення соціального захисту працівників. Найбільш перспективним напрямом покращення соціально-трудових відносин на підприємстві є здійснення витрат на соціальний захист працівників як засобу мотивування праці шляхом задоволення соціальних потреб колективу підприємства.

На більшості виробничих підприємствах нашої держави витрати на утримання персоналу в структурі операційних витрат посідають друге місце після матеріальних витрат, тому в процесі оптимізації найчастіше підлягають корегуванню. Ці витрати мають стратегічне значення для підприємства, адже впливають на продуктивність праці працівників та їх задоволеність роботою, тому досягти оптимізації витрат шляхом мінімізації згаданих статей витрат не є доцільним. Така економія хибна та зрештою тільки погіршить фінансове положення на підприємстві. Західні країни мають значний досвід з питань оптимізації витрат підприємства, який слід застосовувати у нашій країні. Основні статті витрат, які необхідно скорочувати для оптимізації витрат підприємства, це – витрати на збут, адміністративні витрати та інші операційні витрати. Згадані витрати не впливають на основний ресурс підприємства – людський, а відповідно не відобразяться на продуктивності та соціальному середовищі на підприємстві. Зниження таких витрат дозволить направити частину вивільнених коштів на соціальні потреби підприємства.

Ефективність управління, обліку та контролю витрат на соціальний захист працівників залежить від обраної стратегії управління та програми оптимізації. Програма оптимізації витрат на соціальний захист повинна містити інформацію про стан соціального середовища на підприємстві, рівень задоволення соціальних потреб працівників, напрями оптимізації витрат та прогностичні показники подальшого розвитку. На основі отриманої інформації розробляється модель

оптимізації витрат на соціальний захист працівників.

Для побудування моделі необхідно визначити значення основних параметрів, якими виступають основні статті витрат в даній категорії. Всі витрати на соціальний захист працівників можна розподілити на три групи: перша – конструктивні витрати (витрати на освіту, підтримання здоров'я, культурний розвиток та інші), друга група – неконструктивні витрати (витрати на забезпечення компенсацій у наслідку нанесеної шкоди здоров'ю, або за працю у шкідливих та небезпечних умовах та інші подібні витрати); третя – витрати, які мають обов'язковий характер, закріплені законодавством України (витрати на сплату єдиного соціального внеску, відпусток, обов'язкове медичне страхування, сплата перших п'яти днів хвороби та інші). Витрати першої групи повинні постійно збільшуватись, другою – зменшуватись, а витрати третьої групи носять умовно-постійний характер. Окрім напрямів, модель оптимізації витрат на соціальний захист працівників повинна відображати оцінку ефективності витрат, аналіз їх впливу та базові економічні показники (обсяг виготовленої продукції, прибуток, поточність кадрів, продуктивність праці та інші). Інформація про ефективність соціальних витрат є базовою для подальшого процесу оптимізації та усунення недоліків функціонування механізму управління цими витратами. Оптимізація витрат полягає в скороченні неконструктивних витрат та збільшенні стратегічних витрат на соціальний захист працівників. Стратегічні витрати безпосередньо впливають на продуктивність праці, про що свідчать дослідження, проведені професором кафедри освіти Пенсільванського університету Робертом Земски, спільно з економістом Лайзою Лінч зі Школи бізнесу Флетчера при університеті Тафта і професором менеджменту з Уортона Пітером Капеллі (було проаналізували більше 3100 робочих місць). Результати показали, що при десятивідсотковому підвищенні лише рівня освіти сумарна продуктивність зростає на 8,6%. Для порівняння: при такому ж збільшенні основних фондів продуктивність праці підвищується всього на 3,4%. Інакше кажучи, граничний прибуток від інвестицій в людський капітал майже втричі перевищує результативність капіталовкладень у техніку. Забезпечення високого рівня соціального захисту працівників є найбільш ефективним способом інвестування у людський капітал, а отже і підприємство [3].

Структурними елементами моделі оптимізації витрат на соціальний захист працівників є визначення строку оптимізації та її виконавців, що супроводжується впровадженням додаткових планів оптимізації та звітності про виконання. В кінці кожного періоду формується звітність про виконання плану оптимізації та розробляються рекомендації щодо усунення недоліків та подальшої оптимізації витрат. У звіті міститься інформація про фактичний, оптимальний рівень витрат на соціальний захист в базисному періоді та дані за попередній період, питому вагу витрат на соціальний захист в структурі фонду оплати праці та операційних витратах підприємства. План оптимізації вважається виконаним, якщо фактичне значення відповідає оптимальному і відхилення складає не більше 10%. Створення моделі оптимізації витрат на соціальний захист працівників дозволить забезпечити соціальний захист працівників з оптимальними ви-

тратами та максимальним соціально-економічним результатом. Соціально-трудові відносини на підприємстві є узагальнюючим показником, який свідчить про налагодженість роботи людських ресурсів і власників капіталу на користь суспільства. Перспективою подальших досліджень у даному напрямі є формалізація моделі оптимізації витрат на соціальний захист працівників.

Література

1. Болюбах В.В. Соціальний захист працівників на підприємствах / Болюбах В.В. //Актуальні проблеми економіки. – 2006. №3(57). – С. 154-157.
2. Гриньова В.М. Управління соціальним розвитком промислових підприємств: монографія/ В.М. Гриньова, М.М. Новікова, М.В. Боровик. – Х.ХНЕУ, 2008. – 2008. – 160 с. – Бібліогр. С. 148-158. – укр.
3. Добрынин А.И. / Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования // Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. – СПб.: Наука. – 1999. –С.273.
4. Пацула О. І.Соціальні витрати підприємства та їхня класифікація / Пацула О.І. // Вісник КНТЕУ. – 2006. - №3
5. Стрибулевич Т.О. Зарубіжний та вітчизняний досвід ідентифікації соціальних витрат в обліково-аналітичних системах /Стрибулевич Т.О.// [Електронний ресурс] Назва з екрану [www. http:// nuwm.rv.ua](http://nuwm.rv.ua)

Циганок К.В., Ляшок Н.Ю.

СУЧАСНІ МЕТОДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Спілкуючись, люди взаємодіють між собою. Керівники спонукають підлеглих до праці, працівники спілкуються між собою. В умовах емоційної напруженості та стресів, з якими часто пов'язані умови праці, ці види взаємодії бувають конфліктними.

Актуальність і значущість досліджуваної теми пояснюється наступною обставиною. Більшість працівників мають особисті або пов'язані з роботою проблеми, що часто переростають в конфлікти, які можуть вплинути на виконання ними роботи. Для досягнення ефективної праці важливим аспектом у взаємодії з персоналом виступає уміння управляти конфліктами та попереджати їх на підприємстві.

Метою даної роботи є дослідження природи конфліктів, об'єктивних причин виникнення та методів їх управління та попередження.

Конфлікт (від лат. Conflictus - зіткнення) - зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок чи поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії [1, с.43].