

Висновки. Таким чином, сучасна економіка ставить перед підприємствами все нові, складні завдання і головними з них є стабільність функціонування і можливість розвитку. Існуючі методи планування дозволяють підприємствам реагувати на зміни і вибирати для себе можливі шляхи діяльності.

Бібліографічний список

1. **Іванова В.В.** Планування діяльності підприємства: К.: Центр навчальної літератури — 2006. — 472 с.
2. **Степанова Г.Н.** Стратегический менеджмент. Планирование на предприятии: М.: МГУП. — 2001. — 136 с.
3. **Селянина Е.Н.** Планирование на предприятии в условиях рыночной экономики / Монография. М.: Рос. Заочный институт текстильной и легкой промышленности. — 1993. — 163 с.
4. **Глотов В.В., Юркин Р.В., Рузин С.И.** Экономика, организация и планирование лесозаготовительного производства, М.: "Лесная промышленность", 1975 — 248 с.
5. **Степанова Г.Н.** Стратегический менеджмент. Планирование на предприятии: М.: 2001. — 136 с.
6. **Данилин В.В.** "Экономико-математические методы и модели планирования и управления" М.: "Знание". — 1973. — 381 с.

КАРАБУТ Т.Г., ст. гр. УПЕР-07

Наук. кер.: Захарова О.В., к.е.н., доц.

ДВНЗ "Донецкий національний технічний університет",
м. Донецьк

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ОСНОВНИЙ ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОСТУ ПІДПРИЄМСТВА ТА КРАЇНИ

Обоснована необходимость повышения квалификации персонала предприятий Украины для обеспечения их стабильного экономического роста. Определены основные проблемы в области повышения квалификации персонала, связанные как с работниками, так и с работодателями.

Актуальність. На сучасному етапі, коли ринкова економіка ставить нові вимоги до економічних процесів та явищ, серед найважливіших проблем слід виділити підвищення конкурентоспроможності підприємств та їх продукції. Основним фактором економічного зростання та ефективності виробництва сьогодні, як ніколи, є наявність людських ресурсів, здатних професійно вирішувати поставлені перед ними виробничі завдання. Це ж, у свою чергу, пов'язано з професійним розвитком персоналу даних підприємств.

Ціль дослідження: обґрунтування доцільності інвестування коштів підприємством у розвиток персоналу та визначення основних проблем, які існують на підприємствах у сфері інвестування у людський капітал.

Основна частина. Світова спільнота, у тому числі й Україна, входять у нову стадію розвитку економічних відносин і економіки в цілому, що має назву «економіка, заснована на знаннях». Основне місце тут посідає людина з її професійним та інтелектуальним рівнем. Тобто, сучасний етап науково-технічної революції призвів до якісних змін ролі людини в організації, перетворив її на головний фактор успіху і ефективності діяльності.

Сучасне технологічне удосконалення спрямоване на прогресивну зміну характеру і змісту праці та ролі працівника безпосередньо у виробничому процесі. Від професійного розвитку працівників та їх кваліфікації все більш залежними стають продуктивність праці, новітні технологічні досягнення та ресурсозберігаючі технології. Високий рівень кваліфікації працівників дозволяє створити не лише нове обладнання, а й ефективно його

застосовувати та вдосконалювати у процесі виробництва.

Конкурентоспроможність та інноваційний потенціал країни значною мірою залежать від професійної кваліфікації працівників. А саме — залежність між таким поняттям, як «людський капітал» та фінансово-економічним станом підприємства зумовлює необхідність інвестування коштів у «людський капітал» і створення відповідної кадрової політики у межах сучасного підприємства. Не дивлячись на те, що інвестиції в людський капітал не приносять швидких результатів, вони стають основою фінансово-економічної незалежності та безпеки країни.

Статистичні дані, приведені Світовим банком на підстав дослідження 192 країн світу, свідчать, що значні економічні досягнення будь-якої країни на 20% складаються з природного капіталу, на 16% — із реального фізичного капіталу, а решта, 64% — пов'язані із людським капіталом [1]. Також можна зазначити, що за статистичними даними 85% опитаних японських менеджерів на перше місце в своїх задачах поставили розвиток людських ресурсів в той час, як впровадження нових технологій зайняло 45%, а просування продукції на нові ринки лише 20%.

Система професійного розвитку працівників повинна орієнтуватися на забезпечення безперервної освіти, оскільки в сучасних умовах процес морального старіння знань відбувається дуже швидко, особливо це відчутно в науково-технічних галузях. Так відбувається, тому що прогрес не стоїть на місці, кожного дня з'являються все нові, більш досконалі, техніки та технології виробництва і методи управління підприємством. Саме тому, сучасний працівник повинен мати стратегічне бачення перспектив розвитку організації, а також мати широку ерудицію, що вимагає безперервного розвитку персоналу, тобто проведення заходів, що сприяють розкриттю потенціалу працівників, і як наслідок, збільшують їх можливості виконувати нові важливі задачі.

В провідних західних корпораціях розвиток персоналу являє собою систему взаємопов'язаних дій, основними елементами якої виступають: розробка стратегій розвитку персоналу; прогнозування і планування потреби в персоналі відповідної кваліфікації; управління кар'єрою та професійним зростанням. Можливості розвитку повинні надаватися всім працівникам, оскільки це не тільки підвищує ефективність роботи, але й поліпшує моральний клімат, полегшує процес делегування повноважень та задач, наслідком чого є підвищення гнучкості управління.

Розвиток персоналу може бути загальним і професійним, і саме останній є об'єктом уваги кадрової служби. Професійний розвиток — це набуття працівником нових знань і навичок, які він зможе використовувати в своїй професійній діяльності; також це процес підготовки працівника до вирішення нових виробничих функцій, зайняттю нових посад та усунення розбіжності між вимогами і реальністю. Він вимагає значних зусиль з боку працівника, тому є неможливим без зацікавленості з його сторони. Мотивами стимуляції професійного розвитку можуть бути збереження посади або отримання іншої, забезпечення стабільності або збільшення доходів, розширення контактів працівника, набуття нових знань, що дає йому змогу підвищити конкурентоспроможність на ринку праці. У більшості випадків найбільш ефективним виявляється саме матеріальне стимулювання.

Однак, на жаль, на сьогодні немає науково-обґрунтованої методики планування матеріального стимулювання професійного розвитку працівників, окремих його видів та форм. Вибір місця, виду, форми або напряму професійного розвитку найчастіше проводяться без належного обґрунтування, тому склад слухачів у групах підвищення кваліфікації у навчальних закладах післядипломної освіти не завжди однорідний за загальною професійною підготовкою, стажем та досвідом роботи, що значно погіршує якість та ускладнює організацію навчального процесу.

Недоліком варто також вважати і те, що при плануванні професійного розвитку рідко враховують специфіку роботи, здібності та інтереси працівників. Також негативним аспектом є те що, результати професійного розвитку не завжди беруть до уваги при

професійно-кваліфікаційному просуванні працівників, проведенні їх атестації, формуванні резерву керівників підприємств. Недостатньо ефективно та рідко використовується матеріальне та моральне заохочення для стимулювання працівників, які пройшли підвищення кваліфікації і успішно впроваджують нові знання та методи роботи у виробництво.

Однак, слід зазначити, що однією з найбільш складних проблем у цій сфері є проблема фінансування професійного навчання. В Україні питання про фінансування професійного навчання працівників майже повністю покладено на роботодавця. Так, за даними вибіркового обстеження витрат на робочу силу у 2006 р., проведеними Державним комітетом статистики України, витрати вітчизняних підприємств на професійне навчання працівників у середньому складають 0,2% від загальних витрат на робочу силу [2]. На відміну від України, у країнах Європи цей показник складає близько 1%, до того ж ці витрати там несе не лише роботодавець.

В Україні, де частина підприємств неспроможна фінансово забезпечувати підвищення кваліфікації працівників, механізми їх економічного стимулювання до цієї діяльності відсутні. Низький професійний рівень персоналу є однією з причин низької конкурентоспроможності вітчизняної економіки. За даними Програми розвитку ООН, конкурентоспроможність виробничих галузей України оцінена як одна з найнижчих у світі при тривалому спаді конкурентоспроможності економіки України. Таким чином, українські підприємства можуть виступати наявним прикладом того, що ігнорування інвестицій у людський капітал виключає можливість досягти бажаного економічного та соціального ефекту.

Одним із факторів, що стримують розвиток системи підвищення кваліфікації працівників, є недостатня мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня, відсутність системи стимулювання професійного просування по службі. Також працівники іноді недостатньо зацікавлені вкладати кошти у свій професійний розвиток через відсутність для цього достатніх матеріальних та моральних стимулів. Це виникає з причин:

1. вищий рівень кваліфікації не завжди супроводжується на підприємстві збільшенням розміру заробітної плати працівника;
2. вкладання коштів працівником для одержання вищого рівня професійної майстерності може не приносити належної матеріальної вигоди або морального задоволення у результаті відсутності на підприємстві відповідного робочого місця.

За даними, що надані Науково-дослідним інститутом праці і зайнятості населення Міністерства праці та НАН України, 20,2% опитаних роботодавців під час анкетування серед причин стримування інвестування коштів у професійне навчання працівників зазначили недостатню зацікавленість самих працівників у професійному розвитку [3]. Також недостатня зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійний розвиток працівників зумовлена наступними причинами:

1. роботодавці неохоче спрямовують інвестиції в людський капітал, оскільки працівники, які підвищили кваліфікацію, можуть легко перейти на інше підприємство, а отже, підприємство втратить кошти;
2. навчання персоналу на виробництві стримує те, що роботодавці через різні обставини не можуть одержати достатньої користі від використання навченої робочої сили;
3. в багатьох випадках негативну роль щодо професійного розвитку працівників відіграє відсутність у роботодавця достатніх коштів для професійного навчання безпосередньо на виробництві або за межами підприємства в професійно-технічних чи вищих навчальних закладах.

Висновки. Таким чином, інвестування у людський капітал є досить дійовим інструментом стабілізації та покращення результатів роботи підприємства при умові вирішення проблем в даній сфері. Разом з тим, економічний розвиток країни значною

мірою залежить від професійного розвитку працівників, тому він повинен розглядатися та стимулюватися не лише на рівні підприємства, але й на державному рівні.

Бібліографічний список

1. **Сорока І.В., Сименко І.В.** Інвестиції в людський капітал в контексті устойчивого розвитку економіки України. — Донецьк: Изд-во ДонГУЭиТ, 2000. — 167 с.
2. Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників Наказ Міністерства праці та соціальної політики України №564 від 03.12.2008 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.kmv.gov.ua/getdoc.asp?Id=9100.
3. **Лібанова Е.М., Мельничук Д.П.** Ринок праці в економічній системі. — Житомир, 2002. — С. 143–144.

ДРОНИК О.В., ст. гр. 0503-Д
Наук. кер.: Пилипенко В.В., старш. викл.
Донецький національний університет,
м. Донецьк

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПОСИЛЕННЯ СТИМУЛЮЮЧОЇ РОЛІ МОНЕТАРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Изучены направления и первоочередные задания усиления стимулирующей роли монетарной политики в Украине, а также проанализированы основные параметры, направленные на достижение долгосрочных целей устойчивого экономического развития.

Актуальність. Вирішення задачі після кризового відновлення темпів економічного зростання в Україні на основі виправлення диспропорцій монетарного і реального секторів економіки України потребує системного застосування антикризових важелів, у тому числі монетарних. Стимулююча монетарна політика має охоплювати стабілізуючі й підтримуючі заходи, спрямовані на створення нових умов і параметрів структури економічної системи та усунення структурних диспропорцій банківської системи.

Серед вітчизняних дослідників цієї проблеми слід назвати Б. Адамика, О. Береславську, О. Василюка, Т. Вахненко, А. Гальчинського, В. Геєця, О. Дзюблюка, І. Лютого, І. Михасюка, А. Мельник, М. Савлука, А. Сташишина, І. Тивончука, Т. Унковську та інших.

Ціль дослідження: теоретичне обґрунтування та аналіз параметрів стимулюючої монетарної політики в частині управління грошовою масою, дисконтної політики, валютно-курсової політики, норм валютного і банківського регулювання, спрямованих на досягнення довгострокових цілей щодо сталого і збалансованого економічного зростання та підтримання низького інфляційного середовища.