

risks.com/

9. Global Corruption Report 2008. Transparency International [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.transparency.org/news_room/in_focus/2008/cpi2008.

10. Governance Matters 2008. The Worldwide Governance Indicators [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://info.worldbank.org/governance/wgi2008/>

11. The Group of States against Corruption (GRECO) Publishes its Report on Ukraine. Strasbourg, 29/10/07 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.coe.int/t/dg1/greco/>

Надійшла 21.05.2009

УДК 658.012.4

Л. О. ГОРЩИНСЬКА, В. І. БОКІЙ

Київський національний університет технологій та дизайну

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК НАПРЯМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

З'ясовано основні причини зниження конкурентоспроможності персоналу підприємств (організацій) України, зокрема, в легкій промисловості, в сучасних умовах і виявлено основні шляхи її підвищення.

Principal reasons of decline of competitiveness of personnel of enterprises (organizations) in Ukraine were found out and, in particular, in light industry, in modern terms the basic ways of its increase were found out.

Світова фінансова криза, що розгорнулася і в Україні, негативно вплинула на роботу промисловості України загалом, і легкої промисловості, зокрема. Сьогодні економіка України переживає складні часи. Кризові явища відчуються в усіх сферах: економічній, політичній, соціальній і культурній. Особливо це позначилося на стані промислового сектору, що підтверджують індекси промислової продукції за 2000 – 2008 рр. (табл. 1).

Таблиця 1

Індекси промислової продукції (у відсотках до попереднього року) [1]

Роки	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Промисловість	113,2	114,2	107,0	115,8	112,5	103,1	106,2	110,2	96,9
Легка промисловість	136,4	113,8	100,4	104,0	113,6	100,3	98,1	100,4	96,6

Якщо з 2000 по 2007 рр. виробництво промислової продукції постійно зростало, то в 2008 році воно знизилось на 3,1% в порівнянні з попереднім роком. Щодо легкої промисловості, то зменшення виробництва тут спостерігалось ще у 2006 році. Впродовж 2008 року темпи нарощування обсягів виробництва в легкій промисловості поступово уповільнювалися. Кризові явища призвели до нестабільної роботи підприємств (неповний робочий тиждень, скорочений робочий день або повна зупинка підприємства на деякий період), а в результаті і до спаду обсягів виробництва продукції легкої промисловості. За даними Держкомстату України індекс обсягів виробництва промислової продукції легкої промисловості у грудні до листопада 2008 року становив 97,5 %, за грудень 2008 року до грудня 2007 року – 82,6 %, а за січень-грудень 2008 р. до відповідного періоду попереднього року – 96,6 % (рис. 1).

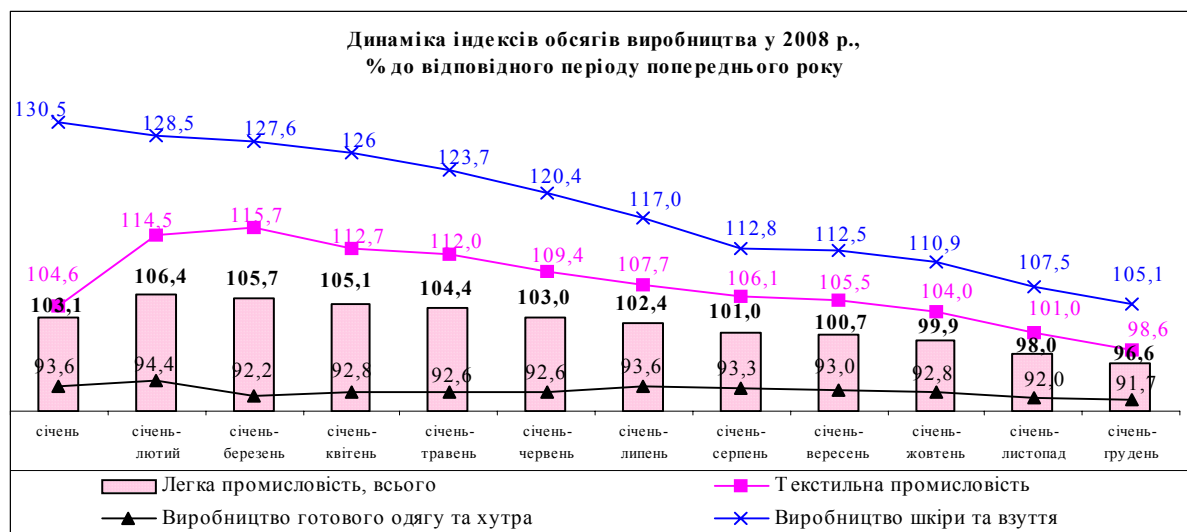


Рис. 1. Динаміка індексів обсягів виробництва легкої промисловості у 2008 році [2]

В таких умовах особливо загострюється питання конкурентоспроможності персоналу як внутрішнього фактору впливу на конкурентоспроможність продукції підприємства.

Питанням конкурентоспроможності робочої сили (персоналу) присвячені роботи таких науковців, як: М.Х. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі, Д. Макгрегора, Ф. Тейлора, Ф. Герцберга, А. Маслоу, Д. Богині, В. Онікієнко, М. Семікіної, В. Щербак, Г. Кулікова, Л. Лісогор, О. Грішнєвої, О. Павловської, Г. Дмитренко, Є. Дорошенко, Г. Іспіряна, А. Колота, Р. Фатхутдінова, Г. Архангельського, В. Данюка, А. Кібанова, П. Журавльова та ін. Більшість вчених визначають конкурентоспроможність працівника як набір властивостей, що визначають порівняльні позиції конкретного працівника чи окремих груп на ринку праці в рамках конкретних професій, спеціальностей, рівнів кваліфікації. Саме кваліфікація, компетентність і досвід роботи персоналу є важливими компонентами успішної реалізації стратегії діяльності підприємства. До цього, на думку авторів, було б доцільно ще додати здатність до навчання і розвитку, яка продиктована інноваційною спрямованістю економіки. Об'єктивні реалії сьогодення вимагають від працівника високого рівня кваліфікації і знань, високого рівня розвитку його потенціалу, здатності до генерування ідей і прояву творчості. З іншого боку, підприємства при всебічній підтримці держави повинні створювати постійно діючу систему розвитку персоналу. Розвитку персоналу організації приділена увага в роботах В. Колпакова, Л. Янковської, А. Кібанова та ін. Але, на нашу думку, питання системного підходу до розвитку персоналу організації, як одного із шляхів підвищення його конкурентоспроможності, потребує подальшого вивчення і вдосконалення.

Метою статті є з'ясування основних причин зниження конкурентоспроможності персоналу підприємств (організацій) в Україні і, зокрема, в легкій промисловості, в сучасних умовах, а також виявлення основних шляхів її підвищення.

У нинішніх складних умовах відмічено зростання соціальної напруги, зокрема щодо зайнятості та заробітної плати працівників. Диспропорції щодо попиту на робочу силу і її пропозицію характерні для переважної більшості професій. Найбільш актуальною, при цьому, є проблема незбалансованості за кваліфікаційним рівнем. Кількісний дисбаланс поглиблюється низькими якісними характеристиками значної кількості вільних робочих місць – низьким рівнем заробітної плати, несвоєчасною її виплатою, транспортною недоступністю, відсутністю житла тощо. Так, індекс реальної заробітної плати у 2008 р. по відношенню до 2007 р. становив 106,3% (проти 112,5% у 2007 р.). Впродовж року (грудень 2008 р. до грудня 2007 р.) показник навіть зменшився і становив 97,0%. Заборгованість працівникам економічно активних підприємств у 2008 році збільшилась в 3,1 рази (на 514,8 млн грн) і на 1 січня 2009 р. становила 760,6 млн грн. На 1 січня 2009р. вчасно не отримали заробітну плату 371,7 тис. осіб, що становить 3,4% від загальної кількості штатних працівників, охоплених спостереженням. Рік тому ці показники становили відповідно 119,4 тис. осіб та 1,1%. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 1820 грн, що майже на рівні середньомісячної заробітної плати за 2008 р. [1] Низький рівень заробітної плати пропонується як висококваліфікованим представникам робітничих професій, так і фахівцям у галузі медицини, освіти, програмного забезпечення, економіки, юриспруденції тощо. При цьому найбільшим попитом на ринку праці користуються професії, пов'язані з наявністю високого рівня освіти та кваліфікації: програмісти, юристи та бухгалтери високої кваліфікації, менеджери різних рівнів, банківські працівники, дизайнери з відповідним досвідом роботи. Не вистачає медичних працівників, вчителів, продавців. Багато заявок від роботодавців надходить до центрів зайнятості на електрозварників, слюсарів, токарів, столярів, водіїв, трактористів, висококваліфікованих робітників. Однак часто задовольнити потреби роботодавців і бажання потенційних працівників проблематично внаслідок вище названих причин.

У розрізі підгалузей легкої промисловості у 2008 році з найвищими темпами виробництва працювали шкіряна та взуттєва галузі, хоча і в них протягом останніх трьох місяців намітилась негативна тенденція до скорочення темпів росту виробництва. Так, обсяг виробництва шкіри, виробів зі шкіри та взуття скоротився у грудні до листопада минулого року на 8,9%. В текстильній промисловості в 2008 році також уповільнюються темпи росту виробництва продукції. Темп росту поступово уповільнювався, і лише за січень-грудень індекс обсягів текстильного виробництва становив 98,6% до 2007 року. Це сталося через спад виробництва у листопаді і грудні до попереднього місяця та нестабільну роботу підприємств галузі, пов'язану з кризовими явищами. Так, за січень – грудень 2008 року в порівнянні з аналогічним періодом 2007 року індекс обсягів ткацького виробництва становив 96,2%, виробництво готових виробів з текстилю, крім одягу – 94,5%, виробництво трикотажного полотна – 51,4%. Водночас, за вказаний період зросло виробництво нетканих матеріалів та килимів на 1,8% і трикотажних виробів на – 29,8%. За 2008 рік вироблено 107,6 млн кв м тканин, 59,7 млн пар панчішно-шкарпеткових виробів, 3,7 млн од. одягу верхнього трикотажного і 19,8 млн шт. трикотажу спіднього, що відповідно становить проти 2007 року 94,7%, 101,7%, 95,6 та 71,7%. Виробництво готового одягу скоротилося за 2008 рік на 8,3 відсотка порівняно з попереднім роком, що пов'язано зі зменшенням обсягів виробництва одягу зі шкіри та текстилю відповідно на 51,5 та 7,9%. Водночас, за даний період на 6,6% зросло виробництво одягу з хутра [2, 3].

Щодо експортного потенціалу підприємств легкої промисловості, то він зберігається, але за рахунок роботи за давальницькою схемою. Проте, слід відмітити, що кризові явища негативно позначилися на обсягах експорту продукції легкої промисловості. Зокрема, у листопаді 2008 року порівняно з жовтнем

скоротилися обсяги експорту одягу текстильного на 16,7%, одягу трикотажного – на 4%, взуття – на 18%, а до листопада 2007 року цей показник по даних товарних групах скоротився відповідно на 28,9%, 29,4 і 23,7%. Ситуація для вітчизняних товаровиробників на внутрішньому ринку продовжує погіршуватися, що пов'язано зі зростанням імпорту даних товарів. Так, імпорт продукції легкої промисловості у кількісному вираженні за 9 місяців 2008 року перевищив її вітчизняне виробництво по тканинах у 6,1 рази, панчішно-шкарпеткових виробів – у 7,7 та по взуттю – в 9,5 разів. Причому, слід відмітити, що у 2008 році тенденція до зростання імпорту товарів легкої промисловості стрімко посилилася. Так, за 9 місяців 2008 року в Україну імпортовано товарів легкої промисловості на суму майже 2 млрд дол. США, що в 1,8 рази більше порівняно з аналогічним періодом минулого року. В тому числі, ввезено виробів зі шкіри на 90,5 млн дол. і виробів з хутра – на 10,6 млн дол., що відповідно у 2,3 і 7,1 рази більше, ніж за той самий період попереднього року. Аналогічна ситуація характерна для ринку текстильного і трикотажного одягу та взуття. За січень-вересень 2008 року проти відповідного періоду минулого року відмічено різке зростання обсягів імпорту текстильного одягу у 3 рази, трикотажного одягу – у 2,2 рази, взуття – у 2,6 рази [2, 3].

Середньомісячна заробітна плата працівників легкої промисловості збільшувалася впродовж 2008 року, і за січень-листопад у текстильній промисловості, виробництві одягу, хутра та виробів з хутра досягла 1007 грн, а у виробництві шкіри та взуття – 1024 грн, однак це вдвічі менше від загального рівня заробітної плати по промисловості – 2017 грн (на 1 січня 2009 року). [1, 2]. Заборгованість з виплати заробітної плати по підприємствах легкої промисловості недержавної форми власності станом на 1 грудня 2008 року склала близько 15,1 млн грн, що становило 1,4% від загального обсягу заборгованості з виплати зарплати по промисловості України. В тому числі, за видами промислової діяльності заборгованість на підприємствах текстильної та швейної промисловості становила 14490 тис грн, а шкіряної та взуттєвої галузей – 593 тис грн. [2, 3]. Заборгованість з виплати заробітної плати по підприємствах легкої промисловості недержавної форми власності станом на 1 січня 2009 року зросла на 33% з початку 2008 року і склала близько 14,5 млн грн, що становило 2,2% від загального обсягу заборгованості з виплати зарплати по промисловості України [2, 3].

Слід зазначити, що кризові процеси наприкінці 2008 року призвели до появи 28 тисяч працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, а це майже 30 відсотків від кількості штатних працівників, зайнятих у легкій промисловості, з них 11 тисяч перебували у відпустках з дозволу та ініціативи адміністрації підприємств, решта 17 тисяч працювали у режимі скороченого робочого дня (тижня) [2, 3].

Через низький рівень заробітної плати спостерігається постійний відтік кваліфікованих робітничих кадрів у тіньові структури або малий бізнес, де не ведеться облік та є всі можливості виплачувати вищу заробітну плату без сплати внесків до Фондів соціального страхування.

Великий податковий тягар у вигляді нарахувань на заробітну плату у Фонди соціального страхування не дозволяє підвищувати заробітну плату, яка прямим рахунком збільшує собівартість продукції. Змінити ситуацію складно через неможливість підвищення цін, так як на ринку переважають дешеві товари імпортного походження або вироблені у сфері малого бізнесу з мінімальними податками чи зовсім без оподаткування. Система єдиного податку для суб'єктів малого підприємництва створила недобросовісні умови конкуренції на внутрішньому ринку.

Внески до Фонду соціального страхування на випадок безробіття також потребують коригування. Сьогодні роботодавці, сплачуючи 1,3% від фонду оплати праці у Фонд соціального страхування на випадок безробіття, не отримують необхідної підтримки по залученню до роботи безробітних за відповідними професіями, що стоять на обліку в Центрах зайнятості. Тому підприємства змушені самостійно організовувати підготовку робітничих кадрів [2, 3]. Особливої гостроти це питання набуває зараз, коли щоквартально підвищується мінімальна заробітна плата і підприємства змушені вишукувати резерви для збільшення заробітної плати без підвищення цін на готову продукцію.

Отже, основними причинами зниження конкурентоспроможності персоналу на сьогодні можна вважати: невідповідність попиту і пропозиції робочої сили для переважної більшості професій та невідповідність запропонованої заробітної плати рівню кваліфікації.

З'ясовані причини обумовлюють на сучасному етапі наступні першочергові напрямки розвитку персоналу організацій як шляху підвищення його конкурентоспроможності:

1. Розвиток мотиваційного механізму за рахунок зменшення диспропорції між рівнем заробітної плати і рівнем кваліфікації працівників.

2. Зменшення відсотку неконкурентоспроможних випускників ВНЗ за рахунок:

1) „зближення” навчальних планів з виробництвом шляхом заохочення потенційних роботодавців приймати активну участь у навчанні майбутніх фахівців, а саме проходження ними виробничої практики і „відточування” набутих теоретичних знань безпосередньо на виробництві (в організації);

2) запровадження системи оцінки роботодавцями повноти і якості набутих молодими спеціалістами у ВНЗ знань (адже споживачами для вузу є не студенти, а їх потенційні роботодавці). Це надасть можливість постійно коригувати навчальні плани і програми відповідно до потреб підприємств і організацій. Але реалізація цього напрямку розвитку персоналу можлива лише за умови відновлення і

налагодження системи працевлаштування випускників ВНЗ.

3. Підтримка у працівників підприємств (організацій) прагнення до постійного підвищення рівня кваліфікації орієнтовно до стратегії розвитку організації шляхами надання можливості:

- 1) кар'єрного росту відповідно до набутих знань, умінь і здібностей;
- 2) використання індивідуальної продуктивності праці і отримання матеріальних та моральних наслідків її підвищення.

У підсумку можна зазначити, що в сучасних умовах особливої ваги набуває збереження конкурентоспроможного людського капіталу як запоруки економічної стабільності і майбутнього розвитку підприємств.

Основними причинами зниження конкурентоспроможності персоналу можна вважати: невідповідність попиту і пропозиції робочої сили для переважної більшості професій та невідповідність пропонованої заробітної плати рівню кваліфікації. Ці причини обумовлюють основні шляхи розвитку персоналу підприємства (організації), направлені на зменшення диспропорції між рівнем заробітної плати і рівнем кваліфікації працівників, зменшення відсотку неконкурентоспроможних випускників ВНЗ і підтримку у працівників прагнення до постійного підвищення рівня кваліфікації орієнтовно до стратегії розвитку організації.

Література

1. <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Матеріали Міністерства промислової політики України.
3. Звітність підприємств легкої промисловості України.

Надійшла 21.05.2009

УДК 336.6

О. В. КУРІНЄНКО

Хмельницький національний університет

НЕОБХІДНІСТЬ, СУТЬ ТА НЕДОСКОНАЛІСТЬ ФІНАНСОВОЇ САНАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Відштовхуючись від останніх досліджень та нормативно-правової бази, проаналізовано поняття та механізм фінансової санації підприємств України, виявлено певні недоліки та надані рекомендації щодо покращення ситуації.

On the basis of the last researches and normatively legal base, a concept and mechanism of financial readjustment of enterprises of Ukraine were analysed, the certain failings and recommendations concerning the improvement of situation were found out in the article.

Постановка проблеми. Сьогодні в Україні існує вже масова кількість фінансово неспроможних суб'єктів господарювання. Так, на початку ХХІ ст. 38% усіх підприємств працювали збитково. Наслідком незадовільного фінансового стану багатьох вітчизняних підприємств стало катастрофічне збільшення їхньої кредиторської та дебіторської заборгованості: кредиторська заборгованість у номінальному обчисленні майже в два з половиною рази перевищувала обсяги ВВП країни; дебіторська заборгованість перевищила обсяг ВВП у два рази. Близько 55 % дебіторської та близько 60 % кредиторської заборгованості виявилися простроченими. Таким є наслідок фінансової неспроможності багатьох суб'єктів господарювання. Неплатоспроможність, у свою чергу, є підставою для оголошення підприємства банкрутом. Проте банкрутство підприємства та його ліквідація означають не тільки збитки для акціонерів, кредиторів, виробничих партнерів, споживачів продукції, а й зменшення податкових надходжень у бюджет, а також збільшення безробіття, що теж є одним із факторів макроекономічної нестабільності. Але суттєвим є те, що з-поміж підприємств, справи про банкрутство яких розглядаються судом, значний відсоток таких, що тимчасово потрапили в скрутне становище. Вартість їхніх активів набагато вища за кредиторську заборгованість. За умови проведення своєчасної санації (оздоровлення) чи реструктуризації такі підприємства можуть розрахуватися з боргами і продовжити діяльність. Проте за браком належного теоретико-методичного забезпечення процесу санації, через дефіцит кваліфікованого в цих питаннях фінансового менеджменту та інші суб'єктивні та об'єктивні причини, багато потенційно життєздатних підприємств, у тому числі тих, що належать до пріоритетних галузей народного господарства України, стають потенційними банкрутами.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженням аспектів банкрутства та фінансової санації підприємств займалися такі відомі західні науковці, як Р. Альтман, Дж. Барні, Дж. Ван Хорн, Х. Дженінг, Р. Румелт, К. Спрінгейт та інші. Серед вітчизняних дослідників це питання вивчали О.О. Терещенко, І.А. Бланк, В.О. Василенко, В.І. Грачов, І.П. Косарів, А.М. Поддєрьогін, С.Ф. Покропивний. Різноманітність їх поглядів та відсутність єдиного методологічного підходу щодо механізму проведення санації лише