

МАРКЕТИНГОВА СКЛАДОВА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

НЕЩЕНКО М.Є., КОВАЛЕНКО Г.І.

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент
Мандич О. В.**

За сучасних умов функціонування аграрного ринку, а також враховуючи загальну економічну й політичну ситуацію в країні, особливо гостро постають питання підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, як у межах національного, так і на зовнішніх ринках. На нашу думку, в першу чергу, це стосується саме підприємств – виробників сільськогосподарської продукції, як важливих та основних учасників отриманого валового національного продукту держави.

На жаль, на сьогоднішній день, говорити про високий рівень конкурентоспроможності в аграрному виробництві поки ще неможливо, що спричинено рядом як об'єктивних, так і суб'єктивних факторів. Звичайно така теза стосується лише середніх та малих (за розмірами) підприємств. Однак слід також відзначити, що саме вони займають найбільшу частку у валовому виробництві сільського господарства.

Що стосується актуальності теми дослідження, то, на нашу думку, вітчизняні особливості провадження виробничо-господарської діяльності аграрних підприємств вже нарешті дійшли до розуміння основних теорій ефективного функціонування, зокрема, теорії маркетингу.

Слід відзначити, що основні поняття, категорії, системи та комплекс маркетингової діяльності в теорії вже давно прописані для умов сільськогосподарського виробництва, однак наразі ще ні в одному аграрному підприємстві (знову ж таки не включаючи великі за розмірами підприємства – агрохолдинги тощо) не існує офіційної служби маркетингу. І більш того, хотілось би відмітити, що проведене анкетування керівників зазначених підприємств показує, що переважна більшість з них не передбачає впровадження маркетингу у свою діяльність і взагалі не розуміють сутності та особливостей даного виду діяльності. Як висновок, вони не вважають за необхідне використовувати можливості підвищення рівня конкурентоспроможності своїх підприємств та своєї продукції на основі застосування комплексу маркетингу.

На нашу думку, через пристосування основних інструментів маркетингу з теорії до практики сільськогосподарських підприємств можливо не лише підвищувати конкурентоспроможність зазначених підприємств, а й покращувати результати їх виробничо-комерційної діяльності загалом. Тому що, в будь-якому разі, ефективність діяльності оператора ринку будь-якого рівня оцінюється за результатами реалізації його продукції та обсягами отримання прибутку [1].

Література:

1. Мандич О.В. Ринкова позиція сільськогосподарських підприємств – виробників зерна / О.В. Мандич // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). Випуск 1 (1). – Мелітополь : ТДАТУ, 2013. – С. 337-342.
2. Райзберг Б.А. Курс управління економікою / Б.А. Райзберг. – СПб.: Питер, 2003. - 528с.
3. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.

ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ: ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ТРАКТУВАННЯ СУТНОСТІ ТА СЕГМЕНТАЦІЇ

ПАШКО Є. Є.

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач
Харчевнікова А. С.**

Важливе місце в системі цілей соціально-економічного розвитку країни посідає зайнятість населення. Оскільки праця є одним із основних видів ресурсів, проблема зайнятості потребує чіткого визначення відповідного теоретико-методичного і категоріального апарату. Вивчення категорії “зайнятість населення є одним із найголовніших компонентів комплексного дослідження та вивчення сучасного стану ринку праці, прогнозування його майбутнього розвитку за критеріями стабілізації та ефективності відтворення населення і трудового потенціалу [1]. Вивчення сегментації зайнятого населення зараз набуває досить великого значення в економічному розвитку країни. Адже за допомогою розкриття специфіки існування та функціонування сегментів зайнятого населення можна виявити його сутність, фактори та тенденції розвитку.

Питаннями вивчення зайнятості населення займалися такі вчені: В.К. Данилко, А.В. Головач,

І.І. Пилипенко, Е.М. Лібанова, С.І. Бандур, А.Г. Ткаченко, а також і зарубіжні науковці: К.Р. Макконнелл, Р. Солоу та інші.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення», зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб працездатного населення щодо створення скупного продукту або національного доходу. Саме в цьому полягає її економічна сутність. Зайнятість населення – найбільш узагальнена характеристика економіки. Вона відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва. Зайнятість об'єднує виробництво і споживання, а її структура визначає характер їхніх взаємозв'язків [2].

Тривалий час тему “зайнятість” майже ніхто не розглядав у наукових працях, наукових статтях та статистичних дослідженнях. Це пояснюється тим, що в країнах існував спрощений підхід до проблеми зайнятості населення, а також принцип загальності праці, який вважався головним принципом ліквідації безробіття. Через це, тематика зайнятості населення, як вважали дослідники, належала до найслабших розділів економіки.

Існують різноманітні підходи до визначення змісту категорії “зайнятість населення”. На думку Б.Н. Ягодкіна, зайнятість населення являє собою забезпеченість всього працездатного населення роботою, працею в різних сферах і галузях суспільного виробництва або суспільно корисної діяльності [3]. Слід зазначити, що “зайнятість населення” значення багатогранне, і його визначенням займаються багато наук, таких як: право, психологія, соціологія. Вперше категорію “зайнятість населення” було введено Законом України “Про зайнятість населення”. Правовий зміст категорії зайнятості населення, на нашу думку, полягає в тому, що кожна людина має право на працю і держава повинна гарантувати його своїм громадянам. Також, про це говорить ст. 43 Конституції України, що кожен громадянин має право на працю, а держава має створювати такі умови, які б дали змогу громадянам скористатися цим правом.

Зайнятість розкриває один з найважливіших аспектів соціально-економічного життя людини, пов'язаний із задоволенням її потреб у сфері праці. Трудова зайнятість населення країни забезпечує — економічну основу життя суспільства. Також, зайнятість має і соціальний характер, адже вона відображає потреби людей не лише в заробітках, але й у самореалізації. Виходить, що зайнятість — це надзвичайно важливе явище соціально-економічного життя суспільства, яке а включає в себе аспекти і раціонального використання праці, і

забезпечення кращого рівня життя населення, і задоволення професійних потреб працівників тощо.

Зайнятість є соціально-економічним явищем, саме через це вона має економічну та соціальну сутність. Економічна сутність зайнятості полягає в діяльності людей по створенню валового внутрішнього продукту (національного доходу). Таким чином, чим більше людей зайнято при будь-яких інших умовах, тим більше в суспільстві виробляється матеріальних і духовних цінностей, тим вищий буде рівень життя населення. А соціальна сутність зайнятості відображає необхідність особи в самовираженні і самоствердженні через суспільно-корисну працю, а також ступінь задоволення в доходах своїх потреб при певному рівні соціально-економічного розвитку суспільства. Саме така двоєдина сутність зайнятості населення і дає підстави чітко визначити, що зайнятість населення є найважливішим елементом соціально-економічної політики держави. Звідси випливають і основні функції зайнятості населення:

1) забезпечення життєдіяльності і розвитку суспільства, в тому числі його непрацездатних членів;

2) забезпечення життєдіяльності і розвитку особистості;

3) забезпечення якості робочої сили.

Ці функції зайнятості, в свою чергу, значною мірою забезпечують залежно від її рівня і ступеня продуктивності звужене, просте чи розширене відтворення населення, а також екстенсивне або інтенсивне відтворення робочої сили.

Однак зайнятість має ще й демографічний зміст. Від демографічного стану суспільства значною мірою залежить розвиток його продуктивних сил, їх відтворення, економічне навантаження на працездатне населення працездатного віку, продуктивність суспільної праці, стан використання трудового потенціалу суспільства [4].

Зайнятість з економічної точки зору має для суспільства вирішальне значення, бо визначає економічний потенціал суспільства, рівень і якість життя населення. Зайнятість із соціальної точки зору пов'язана з відтворенням робочої сили (виховання дітей, навчання в загальноосвітніх школах, середніх та вищих навчальних закладах), службою в армії, зайнятістю в домашньому господарстві, участю в роботі громадських організацій. Ці два види зайнятості як вказує В.Петюх належать до корисної діяльності та пов'язані з поняттям економічно активного та економічно пасивного населення. За межами економічної та суспільно-корисної діяльності,

залишаються ті, хто з різних об'єктивних або суб'єктивних причин не бере участі в цих сферах діяльності, що не суперечить законодавству [5].

Сучасний ринок праці поділяється на окремі частини – цільові ринки, які називаються сегментами. Сегментація ринку праці – це розподіл робітників і робочих місць на стійкий і замкнутий сектор, зони, окреслюючи мобільність робочої сили своїми межами. Ознаками сегментації можуть бути:

- територіальне положення – регіон, місто, район;
- демографічні характеристики – статевовіковий, сімейний склад населення;
- соціально-економічні характеристики – рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад;
- економічні критерії – розподіл покушців за формами власності, за їх фінансовим станом;
- психологічні показники – особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства;
- поведінкові характеристики – мотивація зайнятості [6].

Відмінності між неформальною, тіньовою та кримінальною зайнятістю визначає національне законодавство. На нашу думку, до самозайнятості доцільно включати трудову діяльність, дозволена чинним законодавством, процедура реєстрації якої не передбачена або обмежена. Тим самим розмивається межа між самозайнятістю й неформальною трудовою діяльністю, але лише таке трактування забезпечує принципові можливості для виокремлення населення, котре вдається до незареєстрованої трудової діяльності.

Нині неформальна зайнятість є одним з вирішальних компенсаторів соціальних негараздів у період економічної лібералізації в Україні. Саме вона є чи не найважливішим засобом економічного виживання для тих, хто виявився найменш підготовленим для переходу до ринкових відносин і тому опинився у найскрутнішому становищі. Водночас для більшості населення неформальний сектор став важливою формою адаптації до нових відносин, а для багатьох – єдиним засобом підвищення соціального статусу [7].

Незареєстрована зайнятість набула значних масштабів для більшості населення як основна стратегія виживання. Саме через низький рівень оплати праці відбувається поширення неформальної, тіньової та кримінальної зайнятості населення. В свою чергу постійна зайнятість поділяється на повну та неповну, а також спричинену тимчасовими виробничими негараздами.

Вивчення професійної сегментації ринку праці має велике значення для прогнозування

перспективних спеціальностей та професій, що є особливо важливим для організації ефективної системи професійної підготовки кадрів.

Зміни в професійно-кваліфікаційній структурі кадрового потенціалу та зміни змісту праці є важливим аспектом сегментації професійно-кваліфікаційних ринків праці в Україні. Основною проблемою сегментації ринку праці є значною мірою відсутність достовірної інформації. Це стосується розрахунку чисельності зайнятих та обліку м'ягких міграцій. Тому на сучасному етапі малі регіони, як потенційні регіональні ринки праці, розглядаються лише в спеціальних дослідженнях, що є суттєвим недоліком у сегментації ринку праці та його вивченні. З огляду на це, слід вдосконалювати і деталізувати порядок обліку населення, трудових ресурсів і соціальну статистику, а також створювати надійну інформаційну базу багатоаспектного територіального аналізу та прогнозування [8].

Отже, розглянувши проблему зайнятості населення в країнах, можна зробити наступні висновки:

1. Зайнятість населення розглядається з трьох позицій, а саме: економічні, соціальні та правові. Економічні позиції передбачають діяльність громадян у створенні національного доходу. В свою чергу соціальні – передбачають потребу працездатного населення у праці. А правові позиції цієї категорії полягають у тому, що право на працю – звичайне право людини, яке держава гарантує громадянам.

2. Найважливішою характеристикою зайнятого населення є його сегментація. Розглянувши сегментацію зайнятого населення можна сказати, що її система повинна бути динамічною та гнучкою.

На нашу думку, в країнах повинна проводитись політика покращення зайнятості, для цього держава повинна створювати додаткові робочі місця для зайнятого населення, також потрібно розробляти програми сприяння зайнятості. Метою цих програм повинно бути сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці.

Література:

1. Електронний ресурс <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7809/3/Kremen%20Zainyatist%20ta%20segmentation.pdf>
2. Закон України «Про зайнятість населення»
3. Трудове право України: Підручник: Навчальне видання.– 2-е вид., стереот.– К.: Вікар, 2004.– 725 с.
4. Електронний ресурс <http://library.if.ua/book/108/7238.html>

5. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посіб. / В.М. Петюх. – К.: Вид-во КНЕУ, 1999. – 288 с.

6. Лепейко Т.І. Економіка праці: навч. посіб. / Т.І.Лепейко. – Х.: Вид-во ХНЕУ, 2006. – 203 с.

7. Курило І.О. Про медико-демографічні чинники формування і відтворення трудового потенціалу населення України. // Україна: аспекти праці.– 2001.– №8.– С.35-41.

8. Електронний ресурс http://pidruchniki.com/12991010/ekonomika/segmentatsiya_rinku_pratsi_problemi_yogo_vdoskonalennya

9. Капітан В. Теоретичні засади державного регулювання зайнятості населення / В.Капітан // Галицький економічний вісник. – 2013. – №3(42). – С. 12-17

10. Безтелесна А. З досвіду розробки програм зайнятості / А. Безтелесна // Економіка України – 2008. –№5 – С. 85-90.

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Пилипенко С. М.

Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

Науковий керівник – ст. викладач

Харчевнікова А. С.

В умовах, що склалися в Україні у теперішній час, спостерігається така тенденція, що вітчизняні підприємства приділяють малу увагу питанням з мотивації персоналу, а якщо і приділяють, то на досить примітивному рівні (премії, підвищення заробітної плати і т. п.). Українським підприємствам не вистачає нестандартності у цих питаннях, індивідуальності, особливості рішень щодо окремого працівника. Неefективне використання людських ресурсів призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку, скорочення бюджету й ВВП країни в цілому.

У зв'язку із цим важливим завданням є створення належних умов для спокійної, ритмічної, продуктивної роботи індивідів і колективів для розкриття та розвитку здібностей, творчого потенціалу. Актуальними залишаються проблеми визначення найбільш дієвих у цей період важелів впливу на персонал, розробки й упровадження стимулюючих систем, які встановлюють тісний зв'язок між оплатою праці робітника й ефективністю його діяльності, кваліфікацією, діловими якостями, особистою ініціативою, дають змогу модифікувати поведінку в необхідному для підприємства напрямі, що забезпечить досягнення високих виробничих результатів [1].

Існує три види *стимулювання* діяльності

персоналу: матеріально-грошове, соціальне, моральне.

Сучасна практика зарубіжних та деяких українських підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін в системі мотивації персоналу. Для працівників, перш за все працюючої молоді, характерні інші ціннісні орієнтації спонукальних мотивів до трудової діяльності. При цьому на перший план висуваються самореалізація і саморозвиток (нематеріальна мотивація).

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, насамперед, направлене на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника у трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищення соціального статусу працівника у трудовому колективі у результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами [2].

Варто зауважити, що кожна людина індивідуальна, і в кожній людині є індивідуальні потреби, які вона бажає задовольнити працюючи на підприємстві. Таким чином, при побудові системи мотивації керівнику слід пам'ятати, що не можна мотивувати всіх працівників однаково.

Сьогодні на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи мотивації. Тому така система не має комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним, використовуються окремо. Ще одним недоліком такої системи мотивації є те, що вона має поточний, короткотерміновий характер, не націлена на майбутнє. На більшості вітчизняних підприємствах керівництво не приділяє стратегічної уваги розробці системи мотивації [3].

Мотивація праці є вирішальним фактором в управлінні персоналом організації. Сучасні українські організації найчастіше використовують погрози звільнення, штрафи, премії та невеликі виплати на свята. Дані методи не відзначаються високою ефективністю, тому варто запозичувати досвід зарубіжних компаній. На основі досвіду зарубіжних компаній щодо мотивації праці можна зробити висновки про те, що потрібно враховувати відмінності між окремими людьми та різними країнами. Тому варто впроваджувати деякі елементи цих систем мотивації. Лише після запровадження ефективної системи мотивації праці можливе досягнення конкретно вираженої зацікавленості працівників у ефективній діяльності підприємства.