

лише розпочинає свою діяльність, лізинг стає практично безальтернативним варіантом.

Інвестування у майновій формі знижує ризик неповернення коштів порівняно із кредитом. Лізингове майно не зараховується на баланс лізингоодержувача, що звільняє його від сплати податку на це майно. Лізингова угода укладається швидше, ніж кредитна, вимагаючи меншої кількості різного виду довідок від клієнта. При цьому графік погашення заборгованості розробляють індивідуально для кожного замовника, що не завжди можливо при звичайному кредитуванні.

Література.

1. Сільське господарство України 2009. Статистичний збірник.- Держкомстат України, 2010. - с. 194.

2. О.Ярославський Проект «Аграрна політика для людського розвитку» [Електронний ресурс].

3. Господарський процесуальний кодекс України : Офіційний текст із змінами/ Мін- во юстиції України. – К., 2009. – 128 с. – (Кодекси України). – ISBN 966-7752-70-4.

Науковий керівник – к.е.н., доцент Красноручький О.О.

РОЛЬ І ЗАВДАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Беспалов Г.В., магістрант,

Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

Кадрова політика – це сукупність соціально-правових, організаційно-економічних і психологічних заходів в державі з формування. Використання і відтворення трудового (кадрового) потенціалу [1].

Кадрова політика має за головну мету забезпечення сьогодні та у майбутньому кожної посади і робочого місця персоналом належної кваліфікації.

Основними завдання кадрової політики є:

- своєчасне забезпечення підприємства (організації) персоналом необхідних професій та кваліфікації й у достатній кількості;

- забезпечення умов реалізації передбачених трудовим законодавством прав і обов'язків громадян;

- раціональне використання трудового потенціалу;
- формування і підтримання ефективної роботи трудових колективів.

Основні різновиди кадрової політики:

- політика добору кадрів;
- політика професійного навчання;
- політика оплати праці;
- політика формування кадрових процедур;
- політика соціальних відносин.

Кадровою політикою традиційно вважають систему правил і норм, що приводять людські ресурси організації у відповідність до стратегії компанії. Тому методи роботи з персоналом підприємство використовує згідно з обраною концепцією бізнесу.

Метою кадрової політики є забезпечення збалансованості процесів поновлення та збереження кількісного та якісного складу кадрів. Безумовно, що основними факторами впливу на кадрову політику фірми є стан зовнішнього середовища та ситуація на ринках послуг і праці [2].

Кадрова політика в умовах ринкової економіки передбачає, перш за все, підходити до роботи з кадрами, розглядаючи її в нерозривному зв'язку з сутністю проблем, що вирішуються на даному етапі, підбираючи кадри у відповідності з новими задачами. Вирішальним критерієм при підборі та оцінці кадрів, перш за все керівних кадрів, є їх відношення до роботи в умовах ринку, причому відношення не на словах, а на ділі. Особливе значення має висунення і підтримка людей ініціативних, мислячих, енергійних, які можуть і бажають на практиці активно просувати в життя курс на розвиток підприємства в умовах ринкової економіки.

Особлива увага приділяється використанню людського фактору, підвищенню якості і творчої віддачі інтелектуального, кадрового потенціалу, покращенню підготовки і використання спеціалістів.

Кадрова політика в організації може відігравати пасивну, превентивну та активну роль.

Пасивна роль кадрової політики зводиться до ліквідації негативних наслідків конфліктів, коли керівництво врегульовує суперечку без прагнення виявити чи усунути її причину.

Превентивна роль базується на діагностиці персоналу та прогнозуванні кадрової політики на середньостроковий період.

Активна роль кадрової політики надає можливість розробки цільових кадрових програм, їх корекції на основі постійного

моніторингу службової ситуації та відповідно до змін зовнішнього середовища [3].

Кадрова політика – один із найважливіших інструментів активної дії на всі процеси, що відбуваються в колективі, в тому числі і на розвиток економіки країни, тому що вирішення багатьох господарських питань, які виникають, багато в чому залежить від правильності використання кадрів.

Робота з кадрами відноситься до ключових моментів діяльності будь-якого підприємства як елемента економіки держави.

Сучасний етап політичного і економічного розвитку не може обійтися без енергійних, творчо мислячих керівників, які вміють аналізувати ситуацію, чітко формулювати цілі та виявляти альтернативи, володіти методами їх об'єктивної оцінки, брати на себе відповідальність в складних ситуаціях.

Зростання ролі людського фактору в сучасному виробництві підтверджується результатами досліджень провідних американських вчених. Вкладення в людські ресурси і кадрову роботу стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання фірм.

Кадрова політика набуває все більш важливе значення як фактор підвищення конкурентної спроможності, довгострокового розвитку. Більшість спеціалістів формулюють сучасну концепцію управління людськими ресурсами достатньо широко, підкреслюючи її відмінності за критеріями оцінки ефективності (більш повне використання потенціалу співробітників, а не мінімізація витрат); за ознакою контролю (самоконтроль, а не зовнішній контроль); за переважною формою організації (органічна, гнучка форма організації, а не централізована бюрократична) тощо. При цьому ними відмічається наявність тенденції до підвищення ролі аналітичних функцій кадрових служб, особливо в останні два десятиліття. Характерна риса в організації роботи з персоналом в рамках нової концепції – прагнення кадрових служб до інтеграції всіх аспектів роботи з людськими ресурсами, всіх стадій їх життєвого циклу з моменту найму до виплати пенсійної винагороди.

Велике значення має розробка підходів до оцінки роботи службовців і управлінського апарату. Метою акції з вирішення цієї проблеми є не скорочення робочих місць, а раціоналізація праці шляхом оцінки всіх операцій, які проводяться. Фіналом є визначення ідеальної схеми функціонування адміністративної ланки підприємства. Для цього конкретними діями є: перепідготовка персоналу, переорієнтація і навіть реорганізація деяких підрозділів.

Література.

1. Александрова А.І. Ринок робочої сили та проблеми зайнятості населення / А.І. Александрова // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. Вип. 71. – Харків: ХНТУСГ, - 2008. – 440 с.
2. Липсиу Й.В. Секрети умелого руководителя: [Текст] / - Й.В. Липсиу. - М.: Экономика, - 2001. – 320 с.
3. Основы менеджмента и маркетинга: [Учебник] / Под ред. Р. Садогорова. - Минск.: Высшая шк., - 2000. – 382 с.

Науковий керівник – доцент Бобловський О.Ю.

АНАЛІЗ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ

Білоцерківський О.Б., к.е.н., Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Економічний ефект відображає різні вартісні показники, що характеризують проміжні та кінцеві результати промислового виробництва на підприємстві (в галузі чи в промисловості в цілому). До таких показників відносять обсяг товарної, чистої або реалізованої продукції, величина одержаного прибутку, економія тих або інших видів виробничих ресурсів або загальна економія від зниження собівартості продукції тощо. Для визначення економічної ефективності енергозберігаючих заходів (проектів) використовується система економічних показників. У цій системі використовують вартісні показники використання енергоресурсів і супутніх виробничих процесів з метою визначення можливих витрат та результатів.

В цілому розрізняють два метода оцінки економічної ефективності: 1) від реалізації організаційно-технічних заходів (ОТЗ) щодо енергозбереження; 2) від вкладення інвестицій в енергозберігаючі проекти.

1. Методи оцінки економічної ефективності заходів з енергозбереження

Основою для оцінки ефективності ОТЗ з енергозбереження є такі показники фінансової діяльності підприємства протягом одного розрахункового періоду:

а) Для рентабельних підприємств – ріст прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства: