

4. Гриджук І. А. Формування ефективної системи інформаційних ресурсів на підприємствах телекомунікаційної сфери / І. А. Гриджук, О. М. Урікова // Економіка. Менеджмент. Бізнес. – №3(13), 2015. – С. 55-60

Лопушинська О. В., асистент
Панова Я. Г., здобувач вищої освіти
Полтавська державна аграрна академія,
м. Полтава, Україна

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ БІЗНЕС-СТРУКТУР

Трудовий потенціал є чинником ефективного функціонування підприємства, що характеризує здібності, які можуть бути використані для досягнення поставленої мети. Трудовий потенціал працівника є важливою складовою сучасного ринку праці. Чим вище трудовий потенціал, тим вище буде попит працівника серед роботодавців. Отже, трудовий потенціал працівника – це сукупність якостей людини, що дозволяють здійснювати трудову діяльність.

Сучасний трудовий потенціал України не відповідає потребам сучасного економічного розвитку країни. Можна виділити наступні основні проблеми формування трудового потенціалу в Україні:

- трудова міграція працездатного населення за кордон;
- низький рівень заробітної плати;

- низька демографічна база населення. На даний час спостерігаються низькі показники народжуваності та високі показники смертності населення країни, відбувається скорочення тривалості життя та відповідно загальне старіння нації;

- незбалансованість попиту й пропозиції робочої сили на ринку праці;

- інші проблеми. До них можна віднести: недостатнє забезпечення правових, економічних та соціальних гарантій для підвищення трудової активності, самостійної зайнятості, розвитку підприємницької ініціативи населення; недосконала система підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до потреб економіки; слабкий моніторинг розвитку трудового потенціалу на коротку, середню і довгострокову перспективу; відсутність спеціальних програм з формування нової трудової свідомості населення, орієнтованої на високопродуктивну, кваліфіковану, відповідальну працю в умовах конкурентного ринкового середовища [1].

Трудовий потенціал формується і вдосконалюється під впливом певних факторів. Ці фактори поділяють на внутрішні (ті, що належать конкретному працівникові) і зовнішні (ті, що мають відношення безпосередньо до підприємства, організації, компанії в яких працює працівник). Персональні фактори залежать від особистості працівника, його власних дій, свого бачення, переконань, вони можуть бути як загальними для групи працівників, так і мати індивідуальні особливості. У свою чергу, організаційні фактори залежать від організаційних процесів підприємства і дій суб'єктів управління. Вони також можуть бути як єдиними з точки зору наукової методології і схожості практичної

реалізації в різних організаціях, так і мати особливості, характерні для конкретних організацій, галузей тощо [2].

Характерною ознакою сучасних процесів можна вважати те, що підприємства втрачають здатність контролювати стан власного трудового потенціалу та механізми його формування й використання. Зниження обсягів виробництва, низький рівень заробітної плати та заборгованості у її виплаті призводять до зниження професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, його морального й інтелектуального потенціалів, що гальмує здійснення реструктуризації виробництва, освоєння передових технологій та виробництва конкурентоспроможної продукції [3, с. 107].

Метою розвитку трудового потенціалу персоналу є вдосконалення та покращення працездатності персоналу організації за рахунок кількісних, якісних і структурних перетворень трудового потенціалу.

Варто виділити наступні можливі заходи підвищення ефективності формування та використання трудового потенціалу вітчизняними підприємствами:

- введення та постійне використання матеріального та соціального стимулювання роботи працівників, а відповідно й підвищення рівня якості та продуктивності праці;

- виходячи з позиції, що кожний працівник має право на отримання заробітної плати не нижчої, ніж мінімальна в державі, встановити рівень оплати праці на такому рівні, який би відповідав ринковим стандартам й давав можливість на достойне життя;

- інші заходи організаційного та мотиваційного характерів [4].

Отже, в сучасних умовах господарювання ефективного функціонування підприємства, підвищення конкурентоспроможності підприємство визначається безліччю чинників, з-поміж яких важливе місце посідає трудовий потенціал. Тому працедавці повинні задуматись про підвищення ефективності виробництва. Підвищення ефективності виробництва може бути досягнуто внаслідок підвищення рівня складових частин потенціалу підприємства, зокрема трудового потенціалу. Для наявності трудових ресурсів, професійно-кваліфікаційний рівень яких відповідає сучасним вимогам, потрібна умова випуску конкурентоспроможної продукції, а також надання якісних послуг. Значну увагу підприємці повинні спрямувати на формування якісного складу персоналу підприємства, його стабілізацію та розвиток, ефективну мотивацію і формування у працівників зацікавленості в результатах праці та корпоративної свідомості.

Список використаних джерел:

- 1.Измайлов И. Управление трудовым потенциалом предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. – М., 2005. – 20 с.
2. Козак К. Б. Особливості структури трудового потенціалу персоналу сучасних підприємств [Електронний ресурс] / К. Б. Козак // *Зернові продукти і комбікорми*. – 2012. – № 3. – С. 5–9. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echp_2011_1_16.
3. Вітюк Є. А. Особливості використання трудового потенціалу на підприємстві / Є. А. Вітюк, Т. І. Грінка // *Наукові записки*. – 2012. – Вип. 12. – Ч. 2. – С. 105–109.

Мазур О.Є., к.е.н., доцент
Одеський національний університет імені І. І.
Мечникова, м. Одеса, Україна

ЦІНОУТВОРЕННЯ НА СТУПІНЧАСТІЙ КРИВІЙ ПОПИТУ

В неоіндустріальній економіці найважливішим фактором ціноутворення є споживчий попит. З економічної теорії нам відомо, що крива попиту має форму прямої або навіть плавний, безперервний вигляд. Проте у практиці найчастіше це не так. Зазвичай характер залежності обсягу попиту при переміщенні вздовж кривої постійно змінюється, а сама крива набуває ступінчатого вигляду. В певних точках вона має різкі злами і виглядає як ряд «східців» – плавних та крутих [1, с. 162; 2, с. 145, 148]. Це свідчить, що еластичність за ціною розрізняється в різних сегментах кривої попиту. Плавні «східці» ілюструють відрізки еластичного попиту, а круті – нееластичного.

Визначення типу еластичності на конкретному ціновому сегменті допомагає звузити вибір при встановленні ціни й обґрунтувати ефективну стратегію ціноутворення, спрямовану на підвищення доходів. Так, в межах еластичного відрізка варто обрати *нижчу* ціну, тому що це збільшить обсяг продажу і доходи. В межах нееластичного відрізка доцільно встановити *вищу* ціну, адже за нижчої ціни попит буде майже таким самим, але доходи впадуть. Якщо виявлено відрізок з одиничною еластичністю, то за будь-якої ціни на його кінцях доходи залишаться незмінними, тому ціна обирається з урахуванням інших факторів.

Розглянемо умовний приклад. Нехай деяка компанія, що володіє мережею роздрібних супермаркетів здійснила ціновий експеримент, під час якого тестувалася роздрібна ціна на коректори-ручки. В кількох супермаркетах ціна коректорів спочатку підвищувалась, а потім поступово знижувалась, в результаті отримано дані, наведені в табл. 1.

Таблиця 1.
Результати цінового експерименту щодо коректорів-ручок

Ціна, грн за 1 од.	Обсяг попиту, од.	Зміна ціни, %	Зміна попиту, %	Еластичність (дугова)	Виторг, грн	Тип попиту
21	250	-	-	-	5250	-
18	320	15,38	24,56	-1,6	5760	Еластичний
15	350	18,18	8,96	-0,49	5250	Нееластичний
12	530	22,22	40,91	-1,84	6360	Еластичний

Очевидно, зміни цін викликають неоднакові коливання попиту, тобто еластичність попиту є різною на різних ділянках кривої попиту. Розрахунки