

Рис. 4. Кількість найманих працівників за видами економічної діяльності у 2008 році (тис. осіб)

Аналізуючи рис. 4. слід відмітити, що у 2008 році кількість працівників, зайнятих в промисловості перевищує кількість працівників зайнятих у сільському господарстві на 24%. Проте, чисельність працівників зайнятих у сільському господарстві на 3% більше, ніж у сфері освіти, на 20% більше, ніж у сфері охорони здоров'я та на 71% більше, ніж у будівництві [3, с.434].

Зважаючи на те, що Вінницька область має багато ресурсів для розвитку сільського господарства, а використання їх йде не на повну потужність, тому населення сільської місцевості змушене мігрувати у міста, шукаючи інші види заробітку.

Висновки: Відтворення трудового потенціалу сільських територій області має забезпечити відповідність між попитом на працю та її пропозицією. Тому воно повинно підтримуватись належною соціальною політикою держави щодо охорони здоров'я (наявність необхідної кількості лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів та якість надання в них медичної допомоги), формуванням висококваліфікованих фахівців в сфері сільського господарства, шляхом оновлення змісту та якості освіти в аграрних вузах. Керівництво області має звернути увагу на створення більшої кількості робочих місць та належних умов праці, що є також важливим фактором у процесі відтворення трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

Література

1. Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. – 1982. – № 7. – с. 58 – 64.
2. Жибак М.М. Характеристика основных етапів відтворення трудового потенціалу Західного регіону України // Економіка АПК – 2009. – № 6. – с.20 – 24.
3. Статистичний щорічник Вінничини за 2008 рік / За ред. С.Н. Ігнатова; Державний комітет статистики України. – Вінниця, 2009. – 632 с.
4. Якуба К.І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України. Теорія, методологія і практика. – К.: ННЦ ІАЕ, 2007. – 362 с.

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

Нагорна Ю.

Науковий керівник: Скорук О.П., к.е.н., доцент

Відображено розвиток малого та середнього підприємництва у Вінницькій області в сучасних умовах глибоких ринкових перетворень. Визначення ролі малого підприємництва у господарській діяльності, створення сприятливого середовища для формування та функціонування суб'єктів малого підприємництва та проблемні питання розвитку малого підприємництва.

Вступ. В сучасних умовах глибоких ринкових перетворень стоїть актуальне завдання – використання переваг підприємницького сектору як мобільної, гнучкої та ефективної системи господарювання, організації товаровиробництва, торгівлі, послуг і інших видів підприємницької діяльності для піднесення та структурної перебудови економіки регіону, підвищення рівня зайнятості та добробуту населення.

Виклад основного матеріалу. В області закріпилась позитивна тенденція розвитку малого підприємництва, характерною особливістю якої є випереджаючий розвиток суб'єктів підприємницької діяльності – фізичних осіб.

Вінниччина посідає 11 місце за питомою вагою у загальній кількості суб'єктів підприємницької діяльності України, яка зросла з 3,4% у 2006 році до 3,6% в 2008 році. Всього в області діє 93,1 тис. одиниць суб'єктів малого підприємництва, з яких 7,9 тис. малих підприємств, 83,9 тис. - фізичних осіб-підприємців та 1,3 тис. фермерських господарств. Проти 2006 року, кількість суб'єктів малого підприємництва збільшилась на 12,8%. Збільшення відбулось, в основному, за рахунок фізичних осіб-підприємців, кількість яких зросла на 14,7%. [1, Ст. 17-18].

Динамічний розвиток підприємництва в області забезпечив покращення рейтингу області за показником кількості суб'єктів малого підприємництва на 10 тис. осіб наявного населення. Область перемістилась з 17 (2006 рік) на 11 місце (2008 рік). Кількість суб'єктів малого підприємництва на 10 тис. осіб наявного населення становить 555 одиниць, що на 1 одиницю, або 1% більше, ніж в середньому по Україні (554 одн.). (Житомирська обл. – 520 одн., Тернопільська обл. – 444 одн.).

Надходження до місцевих бюджетів від діяльності малого бізнесу за відповідний період 2008 року зросли на 59,7 млн.грн., або на 43,6%, а їх частка в загальних надходженнях становить 20%.

Протягом 2008 року 3263 суб'єктів підприємницької діяльності - юридичних осіб та 40018 фізичних осіб - підприємців працювали за спрощеною системою оподаткування. В 2008 року від платників єдиного податку надійшло до бюджету 86,6 млн.грн., що на 29,9% або на 19,9 млн.грн. більше, ніж за відповідний

період минулого року і становить 8,8% в загальній сумі надходжень до місцевих бюджетів.[4, Ст. 15-16].

Одним із дієвих шляхів відродження підприємницької діяльності в сільській місцевості є фермерство. З метою забезпечення розвитку малого підприємництва в аграрному секторі економіки області, діє окрема Програма розвитку селянсько-фермерських господарств. За станом на 1 січня 2008 року до реєстру включено 1537 фермерських господарств, з яких діючих - 1,3 тис., де зайнято 4,6 тис. працівників. Кількість фермерських господарств за 2007 рік зросла лише на 1% або на 2 од. (по Україні - на 1,0%).

В області і надалі зберігається територіальна нерівномірність розвитку. За територіальним розподілом, як і в минулі роки, майже половина малих підприємств області розташована в обласному центрі – 3868 одиниць (48,7%). У Вінницькому районі зосереджено 5,5% загальної кількості малих підприємств, Бершадському – 2,5%, Калинівському – 2,4%. Найменшим цей показник залишається у Піщанському районі – 0,6%. Найактивніший розвиток малого бізнесу зафіксовано у Бершадському районі, де кількість малих підприємств, в порівнянні з 2000 роком, збільшилась у 3,8 раза, в Теплицькому районі в 2,5 раза. Повільніше цей процес відбувався у Томашпільському та Хмільницькому районах, де темп зростання становив – 115,8% та 117,6% відповідно. [3, Ст. 47-48].

За 2008 рік за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття 1426 безробітних отримали одноразову виплату допомоги по безробіттю на організацію підприємницької діяльності у сумі 7544,0 тис.грн., що на 329 осіб та 3,0 млн.грн. більше, ніж за відповідний період 2006 року.

В області зроблені певні кроки щодо підтримки та розвитку сільського туризму, а саме:

- створена обласна громадська організація Спілка сприяння розвитку сільського зеленого туризму, відкрито регіональне представництво Федерації сільського зеленого туризму у Вінницькій області ;
- затверджено Програму розвитку туризму у Вінницькій області на 2002-2010 роки, проведені семінари з сільськими та селищними головами з питання розвитку цього виду туризму;
- при обласній Раді створено постійно діючу робочу групу з сприяння розвитку сільського зеленого туризму на Вінниччині;
- обласною Спілкою сприяння розвитку сільського зеленого туризму спільно з обласним центром зайнятості постійно проводяться інформаційні семінари „Основи надання послуг організованого відпочинку в агросадибі”, виготовлений фільм "Зелений туризм: думки та погляди".[2, Ст. 61-64].
- У 2008 році між громадською організацією «Вінницький обласний осередок спілки сприяння розвитку сільського зеленого туризму в Україні» та Міжнародною благодійною організацією «Фонд Східна Європа» був підписаний договір про цільову благодійну допомогу в розмірі 114,75 тис.грн. на підтримку благодійної діяльності в рамках проекту «Від джерела до розвитку». Метою цього проекту є:
 - формування та впровадження локальної стратегії розвитку підприємництва у сфері сільського зеленого туризму та народних промислів 5-ти районів області (Барський, Жмеринський, Мурованокуріловецький, Могилів-Подільський, Ямпільський);
 - формування пілотного туристичного продукту та інформаційної мережі народних промислів;
 - створення системи формування нових робочих місць із залученням місцевих центрів зайнятості в сільській місцевості.

Проблемними питаннями розвитку малого підприємництва залишаються:

- суперечливість і неповнота чинних нормативно-правових актів, що регулюють діяльність суб'єктів підприємництва, нестабільність та недосконалість податкового законодавства;
- надмірне втручання органів державної влади в діяльність суб'єктів господарювання, в тому числі шляхом надмірного та недостатньо врегульованого дозвільного процесу, значна кількість контролюючих органів;
- обмежений доступ до фінансових ресурсів через неврегульованість питань фінансування і кредитування, зокрема мікрокредитування малого підприємництва, нерозвиненість небанківського сектора фінансових послуг;
- низька ефективність роботи малого бізнесу, відсутність мотивації до інвестиційної та інноваційної діяльності, територіальна нерівномірність розвитку малого підприємництва та недостатня роль малого бізнесу у формуванні місцевих ринків, недостатня розвиненість інфраструктури підтримки малого підприємництва;
- низький рівень міжнародного співробітництва та гармонізації українських стандартів з європейськими. [3, Ст. 48-49].

Висновок. Очікуваними результатами є прискорення розвитку малого підприємництва, повноцінне використання його потенційних можливостей, перетворення його на дієвий механізм розв'язання економічних і соціальних проблем, сприяння структурній перебудові економіки, зменшення проблем зайнятості населення, зміцнення економічної бази регіонів області та формування регіональних ринків, забезпечення розвитку конкурентного середовища.

Відповідно до очікуваних результатів передбачається:

- забезпечити зростання кількості діючих малих підприємств до 8400 одиниць та доведення кількості малих підприємств на 10 тис.чол. населення до 51 одиниці ;
- скоротити рівня безробіття та доведення чисельності зайнятих у малому підприємстві до 200 тис. чол.;
- забезпечити фінансової підтримки розвитку малого підприємництва за рахунок обласного бюджету на суму 1,0 млн.грн. щорічно, в тому числі шляхом часткової компенсації з обласного бюджету відсоткових ставок за кредитами банків, залученими на реалізацію інвестиційних проектів – 600,0 тис.грн. та на фінансову

підтримку на зворотній основі – 300,0 тис.грн.;

- збільшити питомої ваги реалізації продукції малих підприємств в загальному обсязі реалізації по області до 8,8%;
- створити в малому бізнесі за два роки понад 30 тисяч робочих місць;
- довести податкових надходжень від діяльності малого підприємництва до місцевого бюджету до 350,0 млн.грн та збільшення питомої ваги надходжень до 24% ;
- надати одноразової допомоги по безробіттю для організації безробітними підприємницької діяльності щорічно в сумі 7,0 млн. гривень; надати дотації на створення нових робочих місць щорічно в сумі не менше 17,0 млн. грн. та 2,0 млн.грн. на професійну перепідготовку;
- формування інфраструктури розвитку малого підприємництва, т.ч. 1 бізнес-центр, 4 кредитних спілки, 3 місцевих фонди підтримки підприємництва, 4 інформаційно-консультативних установи, 3 інвестиційних фонди, 1 страхова компанія, 1 аудиторська фірма, створення мережі інформаційно-консультативних центрів.[4, Ст. 52-53].

Література

1. Гнатівський О.П. Ефективність запровадження та розвитку малого підприємництва в Україні // Фінансист № 5, 2006 с.17-19
2. Гнатцов О. Г. Малий бізнес в Україні: від стратегії зростання до стратегії розвитку // Збірник матеріалів конференції „Проблеми розвитку малого бізнесу в Україні”, УПСК, 2008 с.61-65
3. Заїкіна О. О. Проблеми розвитку малого бізнесу на сучасному етапі трансформації економіки України // Збірник матеріалів конференції „Проблеми розвитку малого бізнесу в Україні”, УПСК, 2006 с. 47-51
4. Яворівський Г.Й. Малий і середній бізнес у пошуках місця в стратегії економічного зростання в Україні // Збірник матеріалів конференції „Проблеми розвитку малого бізнесу в Україні”, УПСК, 2006 с. 52-54

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ЯК СКЛАДОВОЮ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Погребняк Д.П.

Науковий керівник: Скорук О.П., к.е.н., доцент

У статті розглянуто вплив трудових ресурсів на конкурентоспроможність підприємств. Проаналізовано сучасні підходи до управління персоналом, спрямовані на забезпечення високого рівня конкурентоспроможності організації.

В сучасних умовах забезпечення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку набуває особливої актуальності в результаті відкритості національної економіки і посилення міжнародної конкуренції на ринку продовольства з огляду на найближче приєднання України до Світової організації торгівлі.

Основою функціонування будь-якого підприємства є його ресурсне забезпечення. Трудові ресурси більшою мірою, ніж інші чинники виробництва, визначають стратегічний успіх підприємства, є основою забезпечення його конкурентоспроможності. Виходячи з цього, резерви людського чинника слід розглядати як головні резерви розвитку виробництва. В сучасних умовах конкурентоспроможність підприємств визначається великою кількістю чинників і умов. Одним із чинників, які обумовлюють досягнення підприємством конкурентних переваг, є наявність достатньої кількості якісних трудових ресурсів і ефективне управління ними.

Формування і використання трудових ресурсів здійснюється під впливом соціальних факторів, що створюють життєве середовище працівників підприємств. Таким чином, проблеми трудових ресурсів нерозривно пов'язані з демографічними відтворенням, мотиваційними факторами ефективного використання робочої сили. Завдяки оптимальному співвідношенню природного і людського факторів у розвинених країнах світу успішно вирішується продовольча проблема, а підприємницький сектор став високоефективною галуззю економіки.

Відставання в розвитку підприємств України є наслідком недооцінки потужного людського фактору, значну частину якого використовують країни Європи. Наші підприємства залишаються витратними, їх потенціал використовується лише на 35-40%, продукція надміру енергозатратна та матеріаломістка, значний науково-технічний ресурс держави не використовується належним чином. Все це негативно впливає на функціонування економіки, а відповідно і на життєвий рівень населення, яке є основою формування трудових ресурсів.

Трудові ресурси – найважливіша складова діяльності будь-якого підприємства. Однією з головних функцій менеджменту є підвищення продуктивності трудових ресурсів. Саме трудові ресурси є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства.

Досвід багатьох зарубіжних компаній за останні десятиріччя свідчить про посилення ролі управління трудовими ресурсами в системі чинників, які забезпечують конкурентоспроможність підприємства.