

Zhuikova K.V., Gaponchuk N.V.

THE FEASIBILITY OF USING THE SERVICES OF A CUSTOMS BROKER IN FOREIGN TRADE OPERATIONS

This article summarizes the experience of domestic economic science and practice concerning the need for services of customs brokers in foreign trade operations in the enterprises, defined benefits, selection criteria, the problems of working with them and their solutions.

Keywords: surgery, customs broker, the declarant, customs clearance, cargo customs declaration, the customs authorities.

Кавтиш О.П.

к.е.н., доц. ФММ НТУУ «КПІ»

Мельникова О.О.

студентка ФММ. НТУУ «КПІ»

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

У статті досліджено питання продуктивності праці, виявлено основні фактори впливу на неї а також чинники та підходи для її підвищення. Визначено стан продуктивності праці підприємств національного господарства, основні причини такого стану і запропоновано заходи для її підвищення.

Ключові слова: продуктивність праці, фактори, резерв, праця, мотивація, модернізація.

Вступ. Рівень розвитку продуктивних сил проявляється у продуктивності праці, що є важливим показником ефективності як діяльності окремих підприємств, так і усієї країни у цілому: розвиток економіки, підвищення національного добробуту залежить від підвищення продуктивності праці.

Вже сьогодні ринкова трансформація економіки вимагає не тільки подолання кризових явищ у всіх сферах народного господарства, але й кардинальних зрушень для зростання ефективності праці. Погіршилася трудова і виробнича дисципліна, зменшилася зацікавленість працівників у розвитку своєї майстерності, набула поширення трудова апатія. Така ситуація вимагає практичних дій в цьому напрямку на мікроекономічному та макроекономічному рівнях.

Вивченню питання продуктивності праці присвячено дослідження ряду провідних закордонних та вітчизняних вчених: Дж.Кларка, А.Маршала,

Й.Шумпетера, Р.Н. Масалаби, Л.В. Батченка Л.С. Бляхмана, В.Я. Якова, О.І. Амоши, Л.І, Р. Акоффа, Й. Шумпетера, В. Беренса, Р. Друкера та ін

Але не зважаючи на різноманіття праць та постійну увагу науковців до категорії продуктивності праці, пошуку досконалих та відповідних сучасним вимогам способів її збільшення, це питання й досі залишається актуальним й невіршеним.

Постановка задачі. У даній роботі досліджено проблеми продуктивності праці на підприємствах України, а також визначенні шляхи її підвищення.

Результат досліджень. Якщо проаналізувати відомі наукові підходи, то можна зрозуміти, що вчені й досі продовжується дискусія навколо тлумачення терміну «продуктивність праці», її показників, факторів забезпечення та чинників підвищення.

З точки зору О. А. Грішної, продуктивність праці є «узагальнюючим показником використання робочої сили,.. що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку, результатів праці та її витрат» [2, с. 361]. Схожі уявлення спостерігаємо у багатьох інших наукових джерелах, де продуктивність праці розглядається як показник, що характеризує ефективність використання визначального ресурсу виробництва – праці [3, с. 149-157].

Між тим економічна енциклопедія за редакцією С. В. Мочерного трактує продуктивність праці як «ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг» [1, с. 118].

Зовсім інший підхід до розуміння змісту категорії «продуктивність праці» знаходимо у працях зарубіжного вченого Д. С. Сінка [4, с. 29]. Замість поняття «ефективність» він застосовує поняття «результативність» (стосовно організаційної системи – підприємства). Д. С. Сінк вважає, що продуктивність – це відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу» [4, с. 29].

Не зважаючи на різноманітні підходи до визначення сутності продуктивності праці, можна узагальнити, що вона показує рівень розвитку продуктивних сил, а також їх внесок у забезпечення відтворювальних процесів у межах різних елементів економічної системи. І цим, по-суті, визначається значення до аналізу продуктивності праці як складової стабільного розвитку і зростання.

У кінці 2010 р. було опубліковано доповідь дослідницької організації «Conference Board» [5], лідерами за темпами росту продуктивності праці у 2010 р. був Катар, де цей показник на 55,9% вище, ніж у Сполучених Штатах, Люксембург і Норвегія – 119,6% та 104, 5% відповідно. Продуктивність праці України склала у 2010 р. лише 17,2% від рівня США і це значення найменше серед сусідських країн: у Білорусі – 33,3%, Росії – 36,4%, Литві – 44,4%, Польщі – 48,2%, Казахстані – 26,2% від американського рівня. До першої трійки за темпами росту продуктивності праці окрім Катару у 2010 р. були

Сінгапур (12,7%) і Китай (8,7%). Тобто розвиваючись такими темпами ці країни мають можливість подвоювати свій ВВП кожні 7 років. Наша країна, якщо не збільшить темпи росту продуктивності праці має можливість подвоїти свій ВВП лише через 23 роки. Тобто наздогнати країни в економічному та соціальному розвитку буде неможливо.

Вказані показники обумовлюють необхідність визначення причин такого низького рівня продуктивності праці підприємств національного господарства. До основних з них варто віднести: неефективно побудовані бізнес-процеси на підприємствах; поглиблення міжгалузевої та між професійної диференціації в оплаті праці; загальна диспропорційність між політикою оплати праці та показниками продуктивності; бюрократію і адміністративні бар'єри з боку держави; особливості українського менталітету і чинники «сімейності» на підприємстві та ін.

Щоб підвищити продуктивність праці, необхідно визначити фактори (рушійні сили), які впливають на нього. Продуктивність праці складається під впливом багатьох чинників. Пізнання суті і механізму дії будь-якого з них є необхідною умовою визначення конкретних шляхів підвищення ефективності праці, науково обґрунтованого управління цим процесом. Знання факторів ефективності праці й механізму їх дії дозволяє цілеспрямовано впливати на досягнення необхідних результатів.

Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори зростання продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи (табл. 1) [6].

Таблиця 1

Фактори забезпечення продуктивності праці [6]

Фактори	Сутнісні характеристики
Соціально-економічні	що визначають якість використовуваної робочої сили – це, насамперед, такі характеристики працівників, як рівень кваліфікації та професійних знань, умінь, навичок; компетентність, відповідальність; здоров'я та розумові здібності; професійна придатність, адаптованість, інноваційність та професійна мобільність, моральність, дисциплінованість, вмотивованість (здатність реагувати на зовнішні стимули) і мотивація (внутрішнє бажання якісно виконувати роботу). До цієї групи факторів відносять також характеристики трудових колективів, такі як трудова активність, творча ініціатива, соціально-психологічний клімат, система ціннісних орієнтацій
Матеріально-технічні фактори	до них належать всі напрямки прогресивних змін у техніці й технології виробництва, а саме: модернізація обладнання; використання нової продуктивнішої техніки; підвищення рівня механізації і автоматизації виробництва; впровадження нових прогресивних технологій; використання нових ефективніших видів сировини, матеріалів, енергії тощо
Організаційно-економічні	визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва, прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управління. До них входять: вдосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом

Кожен з перерахованих факторів вносить свій внесок у рівень робочих результатів працівника. При цьому слід підкреслити, що недостатня вираженість якогось фактора не обов'язково буде фатальним чином позначатися на продуктивності роботи. Недатна вираженість одних факторів може в певній мірі компенсуватися за рахунок більшого внеску з боку інших. Окрім факторів, необхідно брати до уваги і умови, у яких працюють робітники. До них можна віднести: природно-кліматичні умови, що мають істотне значення для видобувних галузей і сільського господарства; зміна політичної ситуації; особливості податково-бюджетної, грошово-кредитної та інвестиційної політики держави; форс-мажорні обставини на фінансовому ринку та інші.

Проте, до факторів, що впливають на продуктивність працівників з боку підприємства, не слід ставитися як до чогось незмінного, даним раз і назавжди. На них треба впливати, їх треба змінювати, якщо воно поставило перед собою завдання підвищення ефективності власної роботи. Мова йде про чинники і резерви підвищення продуктивності праці.

Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного

прогресу. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Оскільки резерв – це фактично відрізок фактора, можливий для використання в конкретний момент часу [5; 6]. Резерви зростання за змістом поділяються на такі ж три групи як і фактори продуктивності праці.

Слід відзначити, що в Україні чинники підвищення продуктивності праці поки не працюють (застаріле обладнання, низька заробітна плата та кваліфікація працівників, не забезпечення належних умов роботи та ін.), а без їх реалізації не можна розраховувати на довготривалий стійкий ріст економіки. З одного боку, це величезні втрати через нереалізований потенціал, з іншого боку, величезні можливості для активізації незадіяного резерву.

Україна має у своєму розпорядженні місткий внутрішній ринок і значні географічні переваги. Володіючи міцним фундаментом, необхідно активно і комплексно застосовувати різні засоби і підходи для підвищення продуктивності праці.

Аналіз світової практики свідчить, що загалом підходи до підвищення рівня продуктивності праці можна поділити на три групи:

1) Мінімізація витрат або «бережливе виробництво» - прийоми мінімізації витрат і посилення орієнтованості у виробничих процесах на споживача. Цей підхід актуальний для всіх без винятку галузей економіки, сфер виробництва, торгівлі та послуг. Однак, необхідно чітко розуміти межі

між справедливою економією, мінімізацією втрат і невиправданим урізанням витрат.

2) Мотивація - продуктивність праці та ефективність виробництва можна підвищити і за допомогою соціально-психологічних методів, таких як: правильна мотивація персоналу, грамотна корпоративна культура, надання співробітникам соціальних гарантій, забезпечення кар'єрного росту та безлічі інших інструментів. Систему мотивування своїх співробітників кожен керівник повинен створювати сам. Зокрема, на великих підприємствах систему мотивування мусить розробляти керівник кожного підрозділу. У кожній організації, в кожному підрозділі – своя система винагород, яка враховує специфіку діяльності працівників.

3) Модернізація - під нею слід розуміти не тільки оновлення основних засобів, але і процес запозичення технологій, підвищення кваліфікації співробітників, інноваційну діяльність, використання досконаліших сировинних матеріалів і т.д. Це комплексний процес, який повинен фінансуватися всіма можливими засобами, починаючи від державних субвенцій і закінчуючи інвестуванням, самофінансуванням і, звичайно ж, банківським кредитуванням.

На наш погляд, означені підходи не є взаємовиключними, а в умовах України мають бути комплексними, доповнювати один одного, враховуючи всі фактори забезпечення продуктивності, оскільки лише за таких умов можливо швидкими темпами на основі власних ресурсів підвищувати показники продуктивності праці, нарощувати кадровий, виробничий та інші складові економічного потенціалу підприємств.

У міру розвитку ринкових відносин керівникам підприємств необхідно приділяти належну увагу розвитку виробництва в довгостроковій перспективі і направляти необхідні кошти на нову техніку і технологію, оновлення виробництва, на освоєння та випуск конкурентно-спроможної продукції, а також приділяти особливу увагу найціннішому ресурсу людині, враховуючи показники та умови соціально-економічного середовища її існування та життєдіяльності.

Висновки: Продуктивність праці є важливим показником розвитку не лише окремих підприємств, а й економіки у цілому. Зростання продуктивності праці забезпечує підприємствам і всьому виробництву подальший розвиток і сприятливі перспективи, а в поєднанні з грамотною маркетинговою і збутовою політикою і, конкурентоспроможність, що є неодмінною складовою ефективного розвитку в умовах жорсткої конкуренції. І, в кінцевому рахунку, зростання продуктивності праці веде до підвищення рівня життя населення.

Порівняння України з розвиненими країнами доводить, що відставання нашої країни за рівнем продуктивності є катастрофічно значним. А це свідчить про неефективність розвитку продуктивних сил суспільства, зниження потенціалу структурних елементів національного господарства.

Українські компанії повинні і надалі застосовувати комплекс підходів, щоб підвищити продуктивність праці, а також нові методики ефективного управління бізнес-процесами, складовими свого потенціалу, насамперед кадрового. Тобто керівники українських підприємств повинні обирати, яким чином стимулювати кожного працівника для виконання головного завдання - виживання підприємства в жорсткій конкурентній боротьбі. Якщо цей вибір зроблений вдало, то керівник отримує можливість координувати зусилля багатьох людей і спільно реалізовувати потенційні можливості колективу на благо процвітання підприємства, та економіки загалом. Проте, без відповідної інституціональної політики держави ці заходи можуть бути реалізовані лише частково. Тому нагальними, по суті, є не лише питання створення умов підвищення продуктивності праці на рівні підприємств, а й на рівні державного регулювання цих процесів.

Список використаних джерел

1. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3. – К. : Академія, 2002. – 951 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. /Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.; [за ред. Є. П. Качана.] – К. : Знання, 2008. – 407 с.
4. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Синк. – М. : Прогресс, 1989. – 532 с.
5. Мир труда // Экономическая газета 25.01.2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.neg.by/news/9509.html>
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / Прасол В.М. , - Харків: ХНАМГ, 2007. 264 с.

Кавтыш О.П.

к.е.н., доцент ФММ НТУУ «КПІ»

Мельникова А.А.

студентка ФММ НТУУ «КПІ»

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

В статье исследованы вопросы производительности труда, выявлены основные факторы влияния на нее а также факторы и подходы для ее повышения. Определено состояние производительности труда предприятий национального хозяйства, основные причины такого положения и предложены меры для ее повышения.

Ключевые слова: производительность труда, факторы, резерв, труд, мотивация, модернизация.

Kavtysh O.P.

c.e.s., associate professor FMM NTUU «KPI»

Melnikova O.O.

student FMM NTUU «KPI»

PROBLEMS AND PROSPECTS OF INCREASING PRODUCTIVITY IN THE ENTERPRISES OF UKRAINE

In this paper the issues of productivity, the major factors of influence on it as well as factors and approaches for improvement. Determine the status of labor enterprises of national economy, the main causes of this situation and to propose measures for improvement.

Keywords: labor productivity, factors, reserve, work motivation, modernization.

Кривда О.В.

доцент, к.е.н. ФММ НТУУ «КПІ»

Шведова Г.В.

студентка ТЕФ НТУУ «КПІ»

ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО СТАНОВИЩА ІТ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ

У трьохсекторній моделі економіки із третинної сфери, сфери послуг, досить часто виділяють четвертинну - інформаційну. Це, насамперед, інформаційні технології, які пов'язані з плануванням і організацією виробництва. Вони застосовуються в освіті, науці, глобальному маркетингу, банківських та фінансових послугах. Їх роль важко переоцінити.

В цій статті висвітлено окремі проблеми розвитку і становлення конкурентоспроможної ІТ галузі в Україні, розглянуто формування інвестиційного клімату та деякі аспекти державної політики, які потребують систематизованого підходу до реформації.

Ключові слова: інформаційні технології, інвестиційний потенціал.

Вступ. Одним із засобів керування розвитком інтелекту і підвищення його організованості на сучасному етапі є інформатизація суспільства, що ґрунтується насамперед на розвитку інформаційних комп'ютерних технологій. Значення інформаційних технологій величезне - вони створюють інформаційний фундамент розвитку науки і всіх інших технологій. Визначальними стимулами розвитку інформаційних технологій, є соціально-економічні потреби суспільства, і саме зараз суспільство як ніколи зацікавлене в якомога швидшій інформатизації та комп'ютеризації всіх без винятку сфер діяльності. Розвиток галузі інформаційних технологій є рушієм