

ИКОНОМИЧЕСКИ
УНИВЕРСИТЕТ
ВАРНА
(БЪЛГАРИЯ)



НАЦИОНАЛЕН
ТЕХНИЧЕСКИ
УНИВЕРСИТЕТ
ХЕРСОН
(УКРАИНА)



УКРАИНСКАТА
АСОЦИАЦИЯ ЗА
РАЗВИТИЕ НА
МЕНИДЖМЪНТА
И БИЗНЕС
ОБУЧЕНИЕТО



«УКРАИНА – БЪЛГАРИЯ – ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ: СЪВРЕМЕННО СЪСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВИ»

*«UKRAINE - BULGARIA - EUROPEAN UNION:
CONTEMPORARY STATE AND PERSPECTIVES»*

СБОРНИК С ДОКЛАДИ ОТ IV МЕЖДУНАРОДНА
НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЯ



Издательство «Наука и икономика»
Варна – 2018

**ИКОНОМИЧЕСКИ
УНИВЕРСИТЕТ
ВАРНА
(БЪЛГАРИЯ)**

**НАЦИОНАЛЕН
ТЕХНИЧЕСКИ
УНИВЕРСИТЕТ
ХЕРСОН
(УКРАИНА)**



**УКРАИНСКАТА АСОЦИАЦИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА
МЕНИДЖМЪНТА И БИЗНЕС ОБУЧЕНИЕТО**



**«УКРАИНА – БЪЛГАРИЯ – ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ:
СЪВРЕМЕННО СЪСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВИ»**

**«UKRAINE – BULGARIA – EUROPEAN UNION:
CONTEMPORARY STATE AND PERSPECTIVES»**

**СБОРНИК С ДОКЛАДИ ОТ VI МЕЖДУНАРОДНА НАУЧНА
КОНФЕРЕНЦИЯ**

**Издателство «Наука и икономика»
Варна – 2018**

У 45 «УКРАИНА – БЪЛГАРИЯ – ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ: СЪВРЕМЕННО СЪСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВИ». Сборник с доклади от VI международна научна конференция. – Варна: Издателство «Наука и икономика», 2018. – 434 с.

Тази книга или части от нея не могат да бъдат размножавани, разпространявани по електронен път и копирани без писменото разрешение на издателя.

Публикуваните доклади не са редактирани и коригирани. Авторите носят пълна отговорност за съдържанието, оригиналността им и за грешки, допуснати по тяхна вина.

ISBN 978-617-7573-31-8

<i>Длугоборская Л. В.</i> ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ САДОВОДЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ	57
<i>Залознова Ю. С., Трушкينا Н. В.</i> ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В УКРАИНЕ	60
<i>Клименко Л. В., Длугоборская Л. В.</i> МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ЭКСПОРТНОГО ПОТЕНЦИАЛА АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	65
<i>Корчевская Л. А., Садохина А. И.</i> ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ТУРИЗМА В УКРАИНЕ	70
<i>Левков К. С.</i> СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА ТУРИСТИЧЕСКАТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТ НА БЪЛГАРИЯ И УКРАИНА	75
<i>Макаренко С. Н., Олейник Н. Н., Каплина Е. О.</i> ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ПУТЕМ ОПТИМИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ НАГРУЗКИ И ПЕРМАНЕНТНОГО САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ	79
<i>Малюкина А. А.</i> МИРОВОЙ ОПЫТ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ	84
<i>Мельник Т. С.</i> МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ВЛИЯНИЯ ДЕТЕРМИНАНТОВ НА СПРОС НАСЕЛЕНИЯ НА ТРАНСПОРТНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ	89
<i>Мирусова Т. В.</i> ОТДЕЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКСПОРТА-ИМПОРТА ЛЕКАРСТВЕННЫХ РАСТЕНИЙ В УКРАИНЕ	93
<i>Момоток Ю. Ф.</i> СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ИМПЕРАТИВЫ УСИЛЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ	98
<i>Мохненко А. С., Федорчук А. М.</i> МЕСТО МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ РЕГИОНА	103
<i>Некрасова Л. А.</i> ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ В УКРАИНЕ: ВОЗМОЖНОСТИ И ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	107
<i>Переверзева А. В.</i> ВЛИЯНИЕ МЕНТАЛЬНОСТИ НА ОТРАСЛЕВУЮ СТРУКТУРУ ЗАНЯТОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ОБЪЕДИНЕННЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН)	112

Макаренко С.Н., к.э.н.

Херсонский государственный университет, Украина

Олейник Н.Н., к.т.н., доцент

Херсонский национальный технический университет, Украина

Каплина Е.О.

Херсонский государственный университет, Украина

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ПУТЕМ ОПТИМИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ НАГРУЗКИ И ПЕРМАНЕНТНОГО САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Постановка проблемы (актуальность). В современных условиях развития рыночной экономики, характеризующихся стремительным повышением уровня конкуренции на внутреннем и внешнем рынках поставки сырья и сбыта конечной продукции, ростом требовательности покупателей к потребительским характеристикам товаров, работ, услуг, удержать имеющиеся позиции и обеспечить экономический рост может лишь предприятие, которое обладает конкурентными преимуществами во всех сферах деятельности. В частности, в сфере экономии времени, снижения затрат, улучшения качества, обеспечения гибкости, внедрения инноваций, развития знаний и т.п. Бизнес-процессы, протекающие на предприятии, особенно в промышленной отрасли, необходимо организовывать таким образом, чтобы они позволяли не только своевременно выполнять установленные плановые задания, но и способствовали перманентному самосовершенствованию и обеспечению непрерывного воспроизведения ключевых областей компетентности персонала. Поиск и подготовка талантливых сотрудников, знания и опыт которых позволят бизнесу достичь стратегических целей, в симбиозе с эффективным управлением часовой нагрузкой - ключевая задача для топ-менеджмента субъектов хозяйствования всех форм собственности.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретическим и практическим аспектам управления временем, как основы повышения производительности труда работников, посвящены научные труды таких ученых, как Д. Гессен, Т. Эриксен [3], А. Евтушевского [4], И. Шарапы [11] и др. Исследования специфики мотивации к профессиональному развитию персонала проводили в своих аналитических работах Л. Безтелесная, А. Печенюк [1], А. Герасименко [2], Б. Каминский [6], Н. Тюхтенко [12] и т.д. Несмотря на весомые наработки, остаются проблемы, требующие дополнительного научного анализа, особенно по определению оптимальной производственной нагрузки для своевременного и качественного выполнения функциональных обязанностей и

перманентного профессионального развития как основы повышения уровней удовлетворенности работников и конкурентоспособности предприятия в целом.

Цель исследования. Целью исследования является выявление тенденций и предоставление рекомендаций по совершенствованию управления временем как основы повышения производительности труда работников и формирования ключевых областей компетентности.

Результат исследования. Каждый руководитель предприятия, стремящийся обеспечить эффективное и рентабельное функционирование не только в краткосрочной, но и в долгосрочной перспективе, должен постоянно внедрять мероприятия, связанные как с максимизацией доходности, так и с созданием условий труда и определением оптимальной нагрузки для подчиненных работников. Сверхурочные нагрузки, большая интенсивность труда, работа более 12 часов за рабочий день, 6 дней в неделю и т.д. - в дальнейшем обязательно приведут к росту текучести кадров, а значит и к возможной утечке знаний и навыков, даже при одновременной выплате относительно большой заработной платы. Результаты проведенных исследований [3, с. 153] свидетельствуют, что удовлетворенность даже от существенного роста заработной платы в среднем длится около 8 месяцев. Как правило, за указанный промежуток времени человек удовлетворяет ранее сформированные первичные потребности в определенных продуктах питания, услугах более высокого уровня качества, и для него главной задачей становится поиск свободных временных ресурсов для выполнения личных дел и релаксации. Также, по мнению некоторых исследователей [4, с. 17] гибкий рабочий график, мобильность, творческий характер труда и сопоставимая независимость работников с отсутствием привязки к рабочему месту и т.д., - является более важными для персонала, чем уровень полученного им дохода. Однако для недобросовестного работника, заработок которого привязан к почасовой оплате труда, предоставление указанных возможностей, скорее всего, приведет к несвоевременному выполнению возложенных функциональных обязанностей и снижению производительности труда из-за того, что организовать свою деятельность без постоянного контроля со стороны руководства он не в состоянии.

В то же время, оптимизация временной нагрузки и определение ее предельной границы для работников предприятия при одновременном обеспечении выполнения норм по производству продукции в расчете на один час позволит не только снизить уровень травматизма (социальный эффект), брака и отходов при изготовлении продукции (экономический эффект), но и способствовать получению большей удовлетворенности от проделанной работы, нормализации психологического климата в коллективе. Как следствие, указанное может привести не только к росту уровня производительности труда, снижению

текущей подготовленных квалифицированных кадров на предприятии, но и к высвобождению временных ресурсов для самосовершенствования.

На примере ООО «Амалтея» - ведущего предприятия г. Херсон и Украины вообще по производству полипропиленовых мешков высокого качества, - были исследованы уровень колебания производительности труда работников предприятия за различные временные промежутки трудовой активности. Результаты проведенного исследования на примере ведущих швей предприятия свидетельствуют, что предельная продолжительность рабочего месяца на производственном участке для швей в среднем не должна превышать 154 часов.

Учитывая сложившуюся корпоративную культуру и содействие со стороны руководства ООО «Амалтея» относительно сплоченности коллектива, предлагается, в случае выполнения планового задания в объеме 154 часов (общая продолжительность 14 рабочих смен или 28 календарных дней) с установленным нормативным объемом выполненных работ, осуществлять премирование работников в размере 7% (оплата одного рабочего дня) для финансирования участия в коллективном отдыхе и соревнованиях, организованных профсоюзным активом предприятия. Частичную компенсацию средств, выделенных на организацию указанных мероприятий, предприятие может получить в результате дополнительной экономии при уплате единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование (далее - ЕСВ). Так, пунктом 5 статьи 8 Закона Украины «О сборе и учете единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование» [5] установлено, что если база начисления единого взноса меньше установленного размера минимальной заработной платы, то единый взнос рассчитывается как произведение размера минимальной заработной платы, установленной законом на этот месяц, и соответствующей ставки. Как следствие, ООО «Амалтея» в январе 2017 года перечислило ЕСВ на 28 тыс. грн больше, чем фактически было бы начислено работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, что на 25,8 тыс. грн или в 11,9 раз больше по сравнению с декабрем 2016 года.

При проведении анализа расчетов по оплате труда в январе 2017 года для швей смены № 1 общей численностью 25 человек было установлено, что вследствие неполного рабочего месяца по вине и/или желанию работников данного производственного участка, предприятие дополнительно перечислило 3,8 тыс. грн ЕСВ. Только 6 человек из указанной смены полноценно отработали данный рабочий период со средней продолжительностью 149 часов. Потенциальными участниками вышепредложенного премиального предложения является кроме указанных 6 человек - ведущих специалистов производственного участка - еще 12 человек, которые не пользуются налоговой социальной льготой при уплате НДФЛ и могут достичь данных нормативов без существенного нарушения ритмов жизнедеятельности. Месячная экономия средств составит 1,44 тыс. грн или 80 грн в расчете на одного человека.

Нужно также учитывать, что активизация научно-технического прогресса и инновационной деятельности, интеграция науки и производства являются предпосылками ускорения структурных преобразований хозяйственного комплекса региона и Украины вообще. Одновременно необходимо обеспечить разработку согласованного механизма инвестирования в профессиональное развитие персонала и подготовку специалистов по актуальным направлениям исследования с целью активизации инновационной деятельности субъектов хозяйствования всех форм собственности. Инвестиции в профессиональное развитие персонала являются одним из факторов повышения производительности труда и лояльности персонала, и как результат - приводят к росту эффективности деятельности предприятия в целом. Для максимизации вероятности привлечения внутренних и внешних инвестиций необходимо обеспечить, прежде всего, получение равной прибыли на равный капитал [9]. В соответствии с указанным капитал, во чтобы он не был вложен, должен принести владельцу такой же доход, как и капитал, вложенный в другой бизнес.

В то же время нужно учитывать самую важную составляющую проведения указанных мероприятий - это интеллектуальное развитие личности и получение дополнительных профессиональных компетенций, которые позволят работнику в будущем реализоваться на рынке трудовых ресурсов как успешному специалисту и получить достойную заработную плату в любой сфере хозяйственной деятельности.

Также при усовершенствовании процессов мотивации персонала к самосовершенствованию, топ-менеджмент предприятия должен акцентировать внимание не только на конечные результаты и обосновании среди подчиненных работников целесообразности саморазвития, но и на введении ежегодного рейтингового оценивания эффективности деятельности работников. То есть обеспечить осуществление целенаправленного процесса определения соответствия профессиональных и личностных характеристик (компетенций) сотрудников требованиям должности с помощью установленных критериев. Организация подготовки оценки должна предполагать разработку методики в соответствии с условиями функционирования предприятия и формирование оценочной комиссии с привлечением непосредственного руководителя оцениваемого сотрудника, специалистов вышестоящей, равной и нижестоящей должности, а также работников отдела кадров; определение места и времени проведения деловой оценки; подведение итогов оценивания; решение вопросов документационного и информационного обеспечения процесса оценки; консультирование оценщиков со стороны разработчиков методики. Также нужно ввести обоснованную методику по определению удельного веса каждого направления деятельности путем возможного введения рейтинговой оценки с учетом коэффициентов компетентности привлеченных экспертов.

Выводы. Результаты проведенного исследования свидетельствуют, что одним из основных направлений роста производительности труда является повышение эффективности управления временными ресурсами подчиненных работников с одновременным совершенствованием системы мотивации работников к профессиональному развитию и перманентному обновлению знаний и навыков. Определение предельной границы месячной часовой нагрузки позволит не только установить обоснованную систему премирования, но и повысить уровень удовлетворенности труда среди подчиненных работников. Указанное будет способствовать уменьшению текучести кадров, снижению уровня брака, отходов при изготовлении продукции, вероятности травматизма на производстве и т.д.

Литература.

1. Безтелесна Л. І. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників: монографія / Л. І. Безтелесна, А. В. Печенюк. - Рівне: НУВГП, 2016. - 198 с.
2. Герасименко О. О. Економічний механізм стимулювання праці у сфері наукової та науково-технічної діяльності (на прикладі вищих навчальних закладів України): автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.02 / О. О. Герасименко. - К., 2003. - 21 с.
3. Гессен Д. Біг на місці: парадокси конкуренції / Д. Гессен, Т. Еріксен. - К., 2014. - 208 с.
4. Євтушевська О. Тайм-менеджмент як вияв світогляду сучасної людини / О. Євтушевська // Вісник Київського національного університету ім. Т.Шевченка. - 2017. - № 3 (192). - С. 15-18.
5. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2464-17/print1453111419053738>
6. Камінський Б. А. Управління персоналом вищих навчальних закладів: автореф. дис. .. канд. екон. наук: 08.06.01/ Б.А.Камінський. - Л.,2006. - 21 с.
7. Майсюра О. М. Про ефективність використання особистого часу (до питання тайм-менеджменту) / О. М. Майсюра // Актуальні проблеми економіки. - 2010. - № 2 (104). - С. 196-200
8. Макаренко С. М. Визначення професійних компетентностей фахівців як складової формування оптимальної стратегії розвитку трудових ресурсів / С. М. Макаренко, Т. А. Абельдяева, Т. С. Казакова, Н. М. Олійник // Економічний простір: Збірник наукових праць. - Дніпро: ПДАБА, 2017. - № 127. - С. 150-161.
9. Макаренко С. М. Інвестиційно-інноваційні пріоритети створення ресурсної бази розвитку підприємства / С. М. Макаренко // Економічний простір: Збірник наукових праць. - 2009. - № 23/2. - Дніпропетровськ, - С. 20-25
10. Олійник Н. М. Вдосконалення системи управління розвитком трудових ресурсів як головного критерію підвищення конкурентоспроможності агропромислового комплексу / Н. М. Олійник // Економічні інновації: Збірник наукових праць. - Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2014. - Вип. 57. - С. 275-282.
11. Шарапа І. В. Якість життя населення як індикатор соціально-економічного розвитку регіону / І. В. Шарапа, С. М. Макаренко, Н. М. Олійник // Таврійський науковий вісник: Науковий журнал. - Херсон, 2011. - № 77. - С. 345-348.
12. Tyukhtenko N.A., Makarenko S.M. Economic and mathematic models for staff planning at enterprises of all ownership forms // Actual problems of economics. № 1 (175), 2016. - P 435-442.