

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
"ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ"  
МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ,  
МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

# ВІСНИК



ЗАПОРІЗЬКОГО  
НАЦІОНАЛЬНОГО  
УНІВЕРСИТЕТУ

2012 - № 2 (14)

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«Запорізький національний університет»  
Міністерства освіти і науки,  
молоді та спорту України

Заснований  
у 1997 р.

Свідоцтво про державну реєстрацію  
друкованого засобу масової інформації  
Серія КВ № 15436-4008 ПР,  
22.06.2009 р.

Адреса редакції:  
Україна, 69600,  
м. Запоріжжя, МСП-41,  
вул. Жуковського, 66

Телефони  
для довідок:  
(061) 228-76-41,  
(061) 289-12-26

Факс: (061) 764-45-46

# В і с н и к

Запорізького національного  
університету

- Економічні науки

№2(14), 2012

Запорізький національний університет  
Запоріжжя 2012

Вісник Запорізького національного університету: Збірник наукових праць. Економічні науки. – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2012. – 224 с.

Затверджено як наукове фахове видання України, у якому можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук (постанова президії ВАК України від 18 листопада 2009 р. №1-05/5)

Затверджено вченою радою ЗНУ (протокол засідання № 9 від 12.06.2012 р.)

## РЕДАКЦІЙНА РАДА

Головний редактор	– Череп А.В.,	доктор економічних наук, професор
Заступник головного редактора	– Максишко Н.К.,	доктор економічних наук, доцент
Відповідальні редактори	– Прушківська Е.В.,	кандидат економічних наук, доцент
	– Топалов А. Д.,	кандидат економічних наук, доцент.

## РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Вітлінський В.В.	доктор економічних наук, професор
Галушко О.С.	доктор економічних наук, професор
Гудзь П.В.	доктор економічних наук, професор
Задоя А.О.	доктор економічних наук, професор
Макаренко П.М.	доктор економічних наук, професор
Мельник Л.Ю.	доктор економічних наук, професор
Мостенська Т.Л.	доктор економічних наук, професор
Перепелиця В.О.	доктор фізико-математичних наук, професор
Плаксієнко В.Я.	доктор економічних наук, професор
Порохня В.М.	доктор економічних наук, професор
Салига С.Я.	доктор економічних наук, професор
Семенов Г.А.	доктор економічних наук, професор
Сергєєва Л.Н.	доктор економічних наук, професор
Старостіна А.О.	доктор економічних наук, професор
Черняк О.І.	доктор економічних наук, професор

## ЗМІСТ

### 1. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

<b>БОДНАР А.В.</b> <i>ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ КОММУНИКАЦИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....</i>	5
<b>ГВОЗДЕВА Т.М., ДУШИНА Л.М., ЛИХОНОСОВА В.В.</b> <i>ВПРОВАДЖЕННЯ «ЛОГІСТИЧНИХ ЛАНЦЮЖКІВ» – SCM-СИСТЕМ У ЗАКУПІВЕЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....</i>	11
<b>ГРИГОРЬЕВ С.М., ПЕТРИЦЕВА И.В.</b> <i>ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ИСТОЧНИКОВ РЕСУРСО-ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....</i>	15
<b>КНЯЗЕВИЧ А.О.</b> <i>УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....</i>	21
<b>ПЕТРАЦАК О.О.</b> <i>АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МЕБЛЕВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ.....</i>	25
<b>ПРОШКІНА Н.В.</b> <i>УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОМ МЕТАЛУРГІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ДЕФІЦИТУ МАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ.....</i>	31
<b>ПУХАЛЬСЬКА А.П.</b> <i>КОНЦЕПЦІЯ ОБОРОТНОСТІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЮ ВЛАСНІСТЮ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ.....</i>	38
<b>ШКЛЯЄВА Г.О.</b> <i>БРЕНД ЯК ЕЛЕМЕНТ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ.....</i>	46

### 2. ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ

<b>ПОЛУЕКТОВА Н.Р.</b> <i>ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ НА ОСНОВІ ВИЗНАЧЕННЯ ТРАНСАКЦІЙНИХ ВИТРАТ У МОДЕЛІ ГПІ/ITSM.....</i>	53
<b>ПРАВДИНА О.В., БИРСЬКИЙ В.В.</b> <i>МОДЕЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ АУДИТОРСЬКОЇ ФІРМИ.....</i>	56
<b>ЧЕВЕРДА С.С.</b> <i>КОНЦЕПЦІЯ МОДЕЛЮВАННЯ ПОВЕДІНКИ ЦІН НА ЕНЕРГОНОСІЇ НА БАЗІ ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДИСКРЕТНОЇ НЕЛІНІЙНОЇ ДИНАМІКИ.....</i>	62

### 3. МЕХАНІЗМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ

<b>БАБЕНКО А.Г., ТИЧИНА О.Л.</b> <i>ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ РЕГІОНУ.....</i>	70
<b>ГОНЧАРОВ В.М., ЗИНЧЕНКО Н.В.</b> <i>ЗАЛУЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ В АПК УКРАЇНИ ТА ЇХ ПРИВАБЛИВІСТЬ.....</i>	75
<b>ЛИТВИНОВ А.І., ВАСЮРЕНКО Л.В., ЛИТВИНОВА О.М.</b> <i>АКТИВІЗАЦІЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ – ШЛЯХ ДО ЙОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ.....</i>	79
<b>ЛИЩЕНКО О.Г., БАРИШПОЛЬ К.Ю.</b> <i>ОБЛІК ВИДАТКІВ У БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ.....</i>	83
<b>СЬОМЧЕНКО В.В.</b> <i>ОБЛІКОВО-ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ.....</i>	91

<b>ШИГУН М.М., БОНДАРЧУК В.В.</b> ОСНОВНІ ЗАСОБИ В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ ТА СИСТЕМІ НАЦІОНАЛЬНИХ РАХУНКІВ.....	96
--	----

#### 4. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

<b>БУХАРІНА Л.М.</b> КОНЦЕПЦІЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНУ.....	104
<b>ВЕНГЕРСЬКА Н.С.</b> ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СФЕРИ ПОСЛУГ ПРИДНІПРОВСЬКОГО ЕКОНОМІЧНОГО РАЙОНУ.....	110
<b>ІВАШІНА С.Ю.</b> ВПЛИВ СУСПІЛЬНИХ ПОТРЕБ НА СОЦІАЛІЗАЦІЮ ЕКОНОМІКИ.....	119
<b>КОЧКІНА Н.Ю., ПОНОМАРЬОВА О.М.</b> ФОРМУВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНИ ЗА ЕКОЛОГІЧНИМИ ФАКТОРАМИ.....	124
<b>МАШЖУРА О.М.</b> МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ВДОСКОНАЛЕННЯ СТРУКТУРИ ВІТЧИЗНЯНОГО АВТОРИНКУ.....	134
<b>НАУМЕНКОВА С.В., ОВСЯННИКОВА Я.О.</b> ОСНОВНІ ФОРМИ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ.....	139
<b>НИКЕЕНКО Т.В.</b> ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ІССЛЕДОВАНИЯ І ІННОВАЦІЇ. СМЕНА ПРИОРИТЕТІВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ РЕГУЛІРОВАННІ.....	146
<b>ПІЛИПЕНКО Ю.І.</b> ІНСТИТУЦІЙНІ ЧИННИКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ СИСТЕМИ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	151
<b>ТИБІНКА Г.І.</b> ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В РИНКОВИХ СИСТЕМАХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН ТА В УКРАЇНІ.....	158

#### 5. ФІНАНСИ І ГРОШОВИЙ ОБІГ

<b>БАЕМІНДРА Д.І., НАРУШІНА Т.В.</b> МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ КУРОРТУ НА ПРИКЛАДІ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	165
<b>БАРАННИК Л.Б.</b> ПРОЖИТКОВИЙ МІНІМУМ ЯК ОСНОВА ФІНАНСОВОГО ПЛАНУВАННЯ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ.....	171
<b>БУГАЙ В.З., ГОРБУНОВА А.В., ЛОГВИНЕНКО Б.С.</b> АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ КАПІТАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	179
<b>КОРОТУН В.І.</b> УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ АДМІНІСТРУВАННЯ ПОДАТКІВ В УКРАЇНІ.....	185
<b>КУЩИК А.П., СТРЕЛЕЦЬ О.О.</b> ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ АКЦІОНЕРНОГО КАПІТАЛУ.....	190
<b>ЛИНЕНКО А.В., ПОРТНОВ І.В.</b> ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВ ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ НА ЇХНЮ ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ.....	196
<b>НАГОРНИЙ Ю.І., КИСІЛЬОВА І.Ю., ШВЕЦЬ Ю.О.</b> ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕКОЛОГІЧНОГО СТРАХУВАННЯ УКРАЇНИ.....	201
<b>ОСАДЧИЙ В.О., САВІНА Л.О., КЛЮЄВА Ю.В.</b> ВХОДЖЕННЯ УКРАЇНИ В СОТ: ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ.....	207
<b>РОМАНЧУК К.В.</b> СТАН НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ З ПРОБЛЕМ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ.....	214
<b>ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ СТАТЕЙ</b> У «ВІСНИК ЗАПОРІЗЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ» ЗА ФАХОМ «ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ».....	221

## УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Князевич А.О., к.е.н., доцент

*Рівненський державний гуманітарний університет*

Розглянуто сутність та значення соціального партнерства, як принципу організації і консолідації всіх учасників суспільної праці, для забезпечення процесів реалізації стратегії інноваційного розвитку галузей національної економіки України. Визначено чинники, що впливають на його становлення та забезпечення державної кадрової політики.

*Ключові слова: інновації, інноваційний розвиток, соціальне партнерство, трипартитизм, генеральна угода, колективний договір, соціально-психологічний клімат.*

Князевич А. А. УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА / Ровенский государственный гуманитарный университет, Украина

Рассмотрены сущность и значение социального партнерства, как принципа организации и консолидации всех участников общественного труда, для обеспечения процессов реализации стратегии инновационного развития отраслей экономики Украины. Определены факторы, которые влияют на его становление и обеспечение государственной кадровой политики.

*Ключевые слова: инновации, инновационное развитие, социальное партнерство, трипартизм, генеральное соглашение, коллективный договор, социально-психологический климат.*

Kniazevich A. A. MANAGEMENT OF INNOVATION DEVELOPMENT OF ENTERPRISES BASED ON SOCIAL PARTNERSHIP / Rivne State Humanitarian University, Ukraine

The essence and importance of social partnership, as a principle of organization and consolidation of all participants in social work, is considered. This system is provides the implementation of the strategy of innovative development of industries national economy of Ukraine. The factors of that influence its formation and support of personnel policy is defined.

*Key words: innovation, innovation development, social partnership, tripartite parties, general agreement, collective agreement, social and psychological climate.*

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Політика соціального партнерства поєднує компроміс і узгодження інтересів різних соціальних груп шляхом мирних переговорів та взаємних поступок, передбачає цивілізоване розв'язання соціальних конфліктів. До основних факторів виникнення соціального партнерства відносяться світова науково-технічна революція, в результаті якої суттєво підвищилися вимоги до якості кваліфікованої робочої сили, глобалізація ринку праці, демократизація і гуманізація відносин між найманими працівниками і роботодавцями, прагнення до безконфліктного узгодження соціальних відносин між антагоністичними групами і класами суспільства. Ефект згладжування соціальних протиріч одночасно з підвищенням мотивації робітників до ефективної праці висуває ідею соціального партнерства в основу сучасної соціально-економічної і кадрової політики держави. Виконуючи функції політичної ідеології, соціальне партнерство інтегрує суспільство на базі загальнонаціональних інтересів у руслі державної стратегії формування й раціонального використання кадрового потенціалу країни.

Актуальним є дослідження методів становлення та розвитку вітчизняної системи соціального партнерства як ефективної форми узгодження внутрішньоорганізаційних конфліктів серед учасників суспільної праці і підвищення інноваційного потенціалу національної економіки країни.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Основою розкриття теоретичних і практичних засад управління інноваційним розвитком та формування системи соціального партнерства на підприємствах є наукові праці таких вчених як С. О. Гуткевич [1], М. М. Зелененький [2], Н. І. Єсінова [3], А. М. Колот [4], Н. В. Краснокутська [5], І. Н. Пашенко [6], В. М. Петюх [7], І. Р. Юхновський [8] та ін. Так, С. О. Гуткевич, В. А. Рудьєв, Т. А. Мостенська підкреслюють, що соціальне партнерство «заради соціального миру є важливою передумовою поступального розвитку економіки» [1]. Сприйнятливість до нововведень та стимулювання творчої активності персоналу, на думку Н. В. Краснокутської [5] та І. Р. Юхновського [8] значною мірою залежать від якості соціальних відносин в організації. В. М. Петюх [7] та А. М. Колот [4], у процесі аналізу функцій і механізмів державного регулювання ринку праці, пропонують використання гнучких форм взаємодії сторін у процесі нововведень та під час вирішення трудових спорів. Економіка праці і роль держави як суб'єкту соціально-трудових відносин і соціального партнерства розглянуті в роботах М. М. Зелененького [2], Н. І. Єсінової [3], І. Н. Пашенка [6] та ін.

Незважаючи на велику кількість наукових розробок, особливого значення проблеми становлення соціального партнерства набувають в епоху кардинальних інноваційних змін в усіх галузях національної економіки.

## ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою дослідження є розгляд системи соціального партнерства як ключового напрямку зменшення соціальної напруги в суспільстві та забезпечення стратегії інноваційного розвитку національної економіки.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Принципи управління інноваційним розвитком базуються на об'єктивних соціально-економічних законах розвитку суспільства, які, в умовах глобалізації світової економіки, визначаються прогресуючим зростанням значущості гуманістичних і соціальних чинників. Тому поряд з організаційно-правовими та економічними механізмами управління інноваційним розвитком вагоме місце посідають соціально-психологічні методи, які підвищують зацікавленість працівників у виготовленні інноваційної продукції, покращують соціально-психологічний клімат у колективі.

Більш сприятливими до формування інноваційного розвитку вважаються підприємства економічно стабільних країн, у яких прошарок середнього класу є суттєвим. Саме представники середнього класу зазвичай стають ініціаторами інновацій, їх організаторами, виконавцями і споживачами інноваційної продукції. За даними ООН в Україні 80% населення перебуває на межі бідності, а різниця між доходами найбагатших та найбідніших сягає 40 разів, тому зростає незадоволеність працівників підприємств, їх недовіра до пропозицій керівництва, опір нововведенням, що гальмує інноваційний розвиток. Для порівняння, в країнах Євросоюзу середній показник співвідношення доходів становить 4,8 до 1, у Швеції – 3,5 до 1, в Португалії – 7,3 до 1. Основний прошарок цих країн складає середній клас, який має досить високий рівень життя і тому не схильний до зміни суспільної системи, до перерозподілу власності. У той час як у країнах, що розвиваються, в тому числі і в Україні, таке співвідношення є причиною зростання соціальної нерівності, незадоволення більшої частини населення, виникнення соціальної напруженості та політичної нестабільності [8, с. 11].

Використовуючи соціально-психологічні методи управління, необхідно створювати більш сприятливі умови праці, покращувати інноваційний клімат на підприємствах, максимально сприяти зацікавленості в інноваційному розвитку серед працівників, представників різних соціальних прошарків населення. Сприятливий соціально-психологічний клімат є змістовою основою, на якій створюються й розвиваються інновації, а його становлення в колективі – мета та показник ефективності діяльності інноваційного менеджера. Позитивний соціально-психологічний клімат сприяє формуванню синергії та почуття задоволеності всіх членів колективу від їх участі в спільній діяльності, підвищує ефективність праці. Забезпечити постійний інноваційний розвиток неможливо без створення сприятливого інноваційного клімату в країні, галузі економіки, на кожному окремому підприємстві [9, с. 75].

Соціальне партнерство можна розглядати як складову частину загального ланцюга змін, які необхідно впровадити для формування та забезпечення розвитку національної інноваційної системи (рис. 1).

Базою для становлення відповідних умов є кадрова політика, яка повинна бути орієнтована на впровадження методів соціального партнерства в національній інноваційній системі. Національна інноваційна система включає в себе [9, с. 20]:

- мережу установ державного і приватного сектора, що створюють, адаптують, імпортують і пропонують нові пропозиції;
- інфраструктуру, що допомагає реалізовувати нові ідеї, перетворювати їх на інновації;
- інформаційну підтримку підприємств у пошуках новітніх пропозицій та наступної інноваційної діяльності, включаючи дорадництво, консалтинг і коучинг;
- державні й приватні організації та підприємства, що спрямовані на інноваційний розвиток;
- організацію управління інноваційним процесом на загальнонаціональному рівні.

Ефективність роботи персоналу, значною мірою, визначається рівнем організації мотивації праці та соціально-психологічним кліматом у колективі, тобто однією з основних складових інноваційного потенціалу підприємства. Соціальне партнерство являє собою такий тип відносин між працедавцями і найманими працівниками, при якому відбувається взаємоузгодження їхніх соціально-трудових інтересів і цивілізоване розв'язання соціальних конфліктів.



Рис. 1. Ланцюг забезпечення інноваційного розвитку підприємств

Функціонування системи соціального партнерства зазвичай здійснюється на основі тристоронньої співпраці органів державної влади, підприємців і профспілок, яка спрямована на погодження інтересів і розв'язання конфліктів у соціально-трудовій діяльності людей (рис. 2).



Рис. 2. Структура трипартійної системи забезпечення соціальної політики та соціального партнерства в Україні

Вітчизняну модель соціального партнерства характеризують риси класичного трипартизму, тобто регулювання трудових і, пов'язаних з ними, економічних та політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії федерації профспілок, конфедерації роботодавців і держави. Суспільна консолідація учасників соціального партнерства забезпечується шляхом укладання Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, яка фіксує домовленості сторін соціального партнерства та регулює основні аспекти соціально-трудових відносин. На її основі укладаються регіональні угоди на рівні областей та колективні договори на кожному з підприємств.

Сфера дії методів соціального партнерства охоплює питання:



- усунення чинників соціальної напруги в суспільстві та зменшення на цій основі негативних економічних наслідків;
- сприяння впровадженню інновацій та інноваційному розвитку на всіх рівнях національної економіки;
- забезпечення гуманізації взаємовідносин роботодавців, керівництва і працівників;
- сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин, прогнозування, здійснення посередництва і примирення у процесі врегулювання колективних трудових конфліктів;
- забезпечення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні;
- конструктивного розв'язання гострих суспільних проблем;
- підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудових відносин;
- забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві;
- досягнення громадянської злагоди та підвищення життєвого рівня народу.

Однак подальший розвиток соціального партнерства в Україні стримується по причині відсутності повноцінної системи відповідних законодавчих та інших нормативно-правових актів, повільного формування організаційних структур роботодавців, слабого розвитку системи колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин в організаціях недержавних форм власності, формального відношення до колективних договорів, що укладаються на підприємствах, в установах і організаціях, різкого зниження мотивації до продуктивної праці. Відносини у сфері соціального партнерства, на сьогодні, фактично регулюються за допомогою безлічі суперечливих підзаконних нормативно-правових актів. Прийняття Закону «Про соціальне партнерство» [10], який би став головним регулятором суспільних відносин у цій сфері, гарантом прав і свобод громадянина, буде сприяти утвердженню соціальної стабільності в Україні.

### ВИСНОВКИ

Таким чином, створення адекватних соціально-психологічних умов для взаємодії, співробітництва і партнерства всіх членів трудового колективу сприятиме розвитку національної інноваційної системи. Соціальне партнерство і демократизація процесів управління в епоху глобалізації ринкових відносин виступає як загальнодержавна політична ідеологія у галузі праці, яка допомагає зменшенню соціальних протиріч та напруження в суспільстві, сприяє ефективному використанню знань та вмінь працівників, створення у колективах підприємств атмосфери співробітництва, взаємодопомоги та взаємопідтримки, виникненню ефекту синергії при проведенні інноваційних заходів. Становлення відносин соціального партнерства є необхідною умовою суспільної консолідації та забезпечення стратегії інноваційного розвитку галузей національної економіки України.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Гуткевич С. О. Управління персоналом : навч. посіб. / В. А. Рудьєв, С. О. Гуткевич, Т. Л. Мостенська. — К. : Кондор, 2012. — 310 с.
2. Зелененький М. М. Держава як один із суб'єктів соціального партнерства / М. М. Зелененький // Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. — 2011. — Вип. 2(29). — С. 187—191.
3. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособ. / Н. И. Есинова. — К. : Кондор, 2003. — 464 с.
4. Колот А. М. Соціально-трудові відносини : теорія і практика регулювання : навч. посіб. / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2003. — 230 с.
5. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / Н. В. Краснокутська. — К. : КНЕУ, 2003. — 502 с.
6. Пашенко І. Н. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. Н. Пашенко. — Львів, 2007. — 260 с.
7. Петюх В. М. Ринок праці : навч.-метод. посіб. / В. М. Петюх. — К. : КНЕУ, 2000. — 126 с.
8. Юхновський І. Попит – рушій інновацій / І. Юхновський // Національна безпека і оборона. — № 7. — 2004. — С. 11.
9. Князевич А. О. Механізми управління інноваційним розвитком : монографія / А. О. Князевич, О. В. Крайчук. — Рівне, 2011. — 136 с.

10. Про соціальне партнерство : Проект Закону України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua/zakon/PR1/GXT1/1100/p1134.htm>.
11. Про інноваційну діяльність : Закон України від 4 липня 2002 року № 10-IV (із зм. та доп.) // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 36. — ст. 266.
12. Малинкі А. Соціальне партнерство в Німеччині [Електронний ресурс] / А. Малинкі // Отечественные записки. — 2003. — № 3. — Режим доступу : <http://www.strana-oz.ru/?ozid=12&oznumber=3>.
13. Дашій О. І. Ефективність інноваційної діяльності в агропромисловому виробництві : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : спец. 08.02.02 «Економіка та управління науково-технічним прогресом» / О. І. Дашій ; ННЦ «ІАЕ». — К., 2005. — 39 с.
14. Кириченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : навч. посіб. / О. А. Кириченко. — [3-тє вид.]. — К. : Знання-Прес, 2002. — 384 с.

УДК 331.101.6

## АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МЕБЛЕВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

Петрашак О.О., здобувач

*Буковинська державна фінансова академія*

У статті проаналізовано динаміку продуктивності праці на меблевих підприємствах Чернівецької області та основні фактори, які вплинули на зміни. Зроблено висновок про вплив матеріально-економічних та організаційно-економічних факторів на зростання продуктивності праці.

*Ключові слова: продуктивність праці, виробіток, трудомісткість, фондоозброєність, фондовіддача, оплата праці, темпи росту заробітної плати та продуктивності праці.*

Petrashak O. O. ANALIZ DYNAMIKI PROIZVODITEL'NOSTI TRUDA NA PREDPRIYATIYAH MEBEL'NOY PROMYSHLENNOSTI CHERNOVIC'KOY OBLASTI / Bukovynskaya gosudarstvennaya finansovaya akademiya, Ukraine

В статті проаналізована динаміка продуктивності праці на меблевих підприємствах Чернівецької області та основні фактори, що впливають на зміни. Сделан вывод о влиянии материально-экономических и организационно-экономических факторов на рост производительности труда.

*Ключевые слова: производительность труда, выработка, трудоемкость, фондовооруженность, фондоотдача, оплата труда, темпы роста заработной платы и производительности труда.*

Petrashak O. O. THE ANALYSIS OF LABOR PRODUCTIVITY THE FURNITURE INDUSTRY ENTERPRISES OF CHERNIVTSI REGION / Bukovynsky state financial academy, Ukraine

The article analyzes the dynamics of productivity in the furniture business in Chernivtsi region and the main factors that influenced the changes. The conclusion is done about the impact of material and economic, organizational and economic factors on productivity growth.

*Key words: labour productivity, output, labor-intensive, capital-labor ratio, capital investment, payment of labour, rates of growth of earnings and labour productivity.*

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Реформування економіки в пострадянському просторі призвело до того, що стало приділятися недостатньо уваги деяким традиційним та важливим питанням економічної науки, в тому числі, продуктивності. Показник продуктивності праці відсутній в офіційній статистиці та практично не використовується при плануванні показників діяльності підприємств. Крім того, в економічній літературі спостерігається така думка, що при ринкових умовах господарювання не має потреби в плануванні та пошуку шляхів росту продуктивності праці, оскільки ринок є саморегульованим. А можливі труднощі з ростом продуктивності праці повинні врегульовувати менеджери окремих підприємств, тобто пропагується мікроекономічний підхід. У той час як економічні показники розвинутих країн завжди базуються на високій продуктивності праці, що є показником суспільного прогресу. У зв'язку з цим, дослідження продуктивності праці, шляхів та факторів її росту набувають актуальності.

Збірник наукових праць

*Вісник Запорізького національного університету*

*Економічні науки*

№ 2(14), 2012

Технічний редактор – *В.В.Рянічева*

Підписано до друку 11.07.2012. Формат 60 x 90/8.

Папір Data Copy. Гарнітура "Таймс".

Умовн.-друк. арк. 20,5.

Замовлення № 227. Наклад 100 прим.

---

69600, м. Запоріжжя, МСП-41  
вул. Жуковського, 66

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи  
до Державного реєстру видавців, виготівників  
і розповсюджувачів видавничої продукції  
ДК № 2952 від 30.08.2007