

В статье проведен анализ действующей терминологии затрат в отечественной и зарубежной литературе, указаны различные признаки их классификации, необходимые для эффективной организации управления предприятием и разработана научно обоснованная группировка затрат в современных рыночных отношениях.

Ключевые слова: классификация расходов, учет, Положение (стандарт) бухгалтерского учета.

This article analyzes the current terminology of costs in domestic and foreign literature, are the various features of their classification necessary for the effective organization of business management and develop evidence-based grouping of costs in the modern market relations.

Keywords: classification of expenditure, accounting, Regulation (standards).

УДК 658.512.6

В. І. ГАВРИШ

Миколаївський національний аграрний університет

В. Ф. КОНДРАТЬЄВА

Миколаївський національний університет ім. В. О. Сухомлинського

КОВАРІАЦІЙНО-КОРЕЛЯЦІЙНИЙ АНАЛІЗ СТАНУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПРОМИСЛОВОСТІ ПІВДЕННОГО РЕГІОНУ

Проведений коваріаційно-кореляційний аналіз трудових ресурсів промисловості Південного регіону, визначені основні проблеми. Запропоновані рекомендації стосовно напрямків розвитку трудових ресурсів регіону.

Ключові слова: трудові ресурси, Південний регіон, коваріаційно-кореляційний аналіз трудових ресурсів, основні проблеми, розвиток трудових ресурсів.

Постановка проблеми. В сучасних умовах економіки України існує необхідність в прискореному економічному розвитку всіх галузей промисловості України, як в цілому, так і в кожному окремому регіоні. В таких умовах виникає потреба в чіткому аналізі трудових ресурсів окремого регіону, як основу промислової діяльності.

Аналіз досліджень. Основне місце серед чинників розвитку економіки посідають трудові ресурси регіонів країни. Вагомий внесок в теоретичну та практичну розробку проблем трудового потенціалу внесли такі відомі економісти, як Богиня Д., Богоявленська Ю., Бондар Н., Грішнова О., Завіновська Г., Калина А., Михайлов Є., Пилипенко С., Поліщук В. та інші.

Метою дослідження є коваріаційно-кореляційний аналіз трудових ресурсів Південного регіону, визначення основних проблем розвитку трудових ресурсів, а також шляхів їх вирішення.

Результати дослідження. Для характеристики стану трудових ресурсів у промисловості Південного регіону необхідно проаналізувати продуктивність праці працівників окремих галузей промисловості Південного регіону, а також визначити основні фактори впливу на продуктивність праці як результативний показник. Починати аналіз окресленого кола питань доцільно з розрахунку чисельності працівників, фонду робочого часу на 1-го пра-

цівника, середньої заробітної плати на 1-го працівника, кількості звільнених, прийнятих працівників, обсягу реалізації продукції в порівняних цінах у промисловості Південного регіону за 2010, 2011, 2012 роки. Такий аналіз дає змогу оцінити, як різні види промисловості «вписуються» у ринкові умови господарювання (це особливо актуально для ринкової економіки в Україні), наскільки успішно вони витримують конкурентну боротьбу на ринку своєї продукції і на ринку трудових ресурсів. Порівняння чисельності працівників у промисловості Південного регіону за кілька років має певне аналітичне значення, але лише з урахуванням динаміки виробничих потужностей підприємств і їх використання, динаміки продуктивності праці висновки про динаміку чисельності працівників підприємства набувають обґрунтованості й аналітичної цінності. [4, с. 92].

На структуру персоналу в промисловості Південного регіону впливають особливості виробництва, його спеціалізація і масштаби виробничого процесу, що зумовлюють відповідність питомої ваги кожної категорії працюючих розвитку техніки, технології та організації виробництва.

За розрахунками, згідно з даними промисловості Південного регіону розраховані показники занесемо до таблиці 1.

Т а б л и ц я 1

Коваріаційно-кореляційний аналіз продуктивності праці промисловості Південного регіону

Галузь промисловості	Рік	x1 ФРЧ на 1-го	x2 чис. працівників	x3 з/п 1-го	x4 кількість звільнених працівників	x5 кількість прийнятих працівників	x6 кількість тимчасово непрацюючих працівників	x6 обсяг реалізації	у ц/п
Промисловість	2010	2048,543	60295	3402,61	14520	12500	29500	15017,6	249,0687
	2011	1994,688	62296	3325,9	15137	13524	31759	16937,2	271,8826
	2012	1994,749	61343	3952,052	16204	15147	28009	18576,4	302,8284
Добувна промисловість	2010	1704,469	895	1725,14	450	361	390	184,2	205,8101
	2011	2018,21	972	1611,821	468	363	440	120,8	124,2798
Добування корисних копалин, крім паливно-енергетичних	2012	1931,388	771	1825,681	457	365	224	119,9	155,5123
	2010	1704,469	895	1725,14	450	361	390	184,2	205,8101
	2011	2018,21	972	1611,821	468	363	440	120,8	124,2798
Переробна промисловість	2012	1533,574	971	1449,64	457	365	224	119,9	123,4809
	2010	2074,69	41552	3020,745	10940	10520	17120	21511,7	517,7055
виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	2011	1990,557	43811	2915,228	11941	10626	20709	25094,2	572,7831
	2012	1996,348	42941	3492,096	12613	11560	18331	26182,4	609,7296
	2010	1924,196	1430	2499,301	539	525	820	833,5	582,8671
металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	2011	2023,167	1459	2521,864	572	425	719	493,2	338,0398
	2012	2018,036	1436	3311,546	611	425	564	543,1	378,2033
	2010	215,4434	27850	378,5099	780	785	980	2736,6	98,26212
виробництво машин та устаткування	2011	1972,26	3093	3544,067	802	820	1752	3107,4	1004,656
	2012	1959,71	2832	4520,794	943	796	1412	2976,1	1050,883
Середнє	2010	1944,604	15660	3241,636	2569	2501	7410	2492,6	159,1699
	2011	2027,802	16646	3169,826	2571	2614	7655	4035,4	242,4246
Коваріація	2012	2019,886	17022	3757,255	2583	3013	7205	3375,1	198,2787
		1849,896	14193,11	3264,736	3323,833333	3068,333333	6207,222222	5471,044	507,6642
кореляція		55225,46	-1734290	778298,9	-157941,7157	-146146,721	-615541,206	428033,6	278333,3
		0,253841	-0,17533	0,438926	-0,062481226	-0,063691533	-0,130528352	0,104957	1
Середньоквадратичні відхилення		418,2277	19014,93	3408,711	4859,391834	4411,049975	9065,398184	7839,725	535,0568

Головна задача кореляційного аналізу полягає у виявленні зв'язку між випадковими змінними шляхом точкових та інтервальних оцінок різних коефіцієнтів кореляції.

Згідно проведеному коваріаційному аналізу найбільший позитивний вплив на продуктивність праці мають кількість люд. год., яких пропрацював кожен працівник та розмір заробітної плати, тобто у разі збільшення останніх підвищується продуктивність праці працівників промисловості, негативний – збільшення кількості тимчасово непрацездатних працівників, зменшення чисельності працюючих, тобто збільшення кількості звільнених працівників. Середньорічна продуктивність праці значно знизилась у 2012 році у порівнянні з попередніми роками у машинобудуванні Південного регіону за рахунок зниження фонду робочого часу на 1-го працівника, а також зменшення обсягу реалізації продукції. Таким чином всі складові фактори протягом року мали негативний вплив на зростання продуктивності праці. За незмінних виробничих потужностей у промисловості Південного регіону з року в рік скорочуються чисельність персоналу і, прямопропорційно, зменшується продуктивності праці, а отже, відбувається зниження показника використання виробничої потужності підприємства, це однозначно свідчить про низьку організацію виробництва.

Висновки, пропозиції. В Південному регіоні існує протиріччя між реальними потребами економіки і продуктивністю праці працівників галузей промисловості. Необхідно на державному та регіональному рівні розробити комплекс заходів, спрямованих на збереження і розвиток трудового потенціалу.

Особлива увага має приділятися підвищенню загального та професійно-освітнього рівня, розвитку системи освіти, приведенню рівня освітніх послуг у більш повну відповідність до потреб ринку праці. Держава має створити єдиний механізм забезпечення зайнятості, який включає стимулювання з боку держави та кооперацію підприємств з навчальними закладами, а також акумулювання та перерозподіл коштів підприємств з метою підготовки й перепідготовки робочої сили. Взаємодія держави і підприємств має передбачати використання цільового фінансування, податкової політики, регулювання соціального страхування та забезпечення, створення інформаційної та правової інфраструктури. Згідно досвіду захід-

ноєвропейських країнах одним з джерел коштів держави на професійну підготовку мають бути грошові відрахування самих підприємств. У Франції кожне підприємство з чисельністю зайнятих понад 10 осіб зобов'язане відраховувати на цілі підготовки та підвищення кваліфікації працівників не менше 1% фонду заробітної плати. Практично в усіх країнах з ринковою економікою вимогу створено систему спеціальних підрозділів фірм для перепідготовки персоналу. Це навчальні центри та курси, відділи кадрової політики тощо. 80% підприємств Японії систему професійної підготовки робітників.

Прискорити економічний розвиток області можливо на основі зростання інвестиційно-інноваційного потенціалу. У 2009 році підприємствами і організаціями всіх форм власності освоєно 4022 млн грн інвестицій в основний капітал, що на 8 % менше, ніж в попередньому періоді. Позитивною є динаміка інноваційного забезпечення розвитку регіону, проте в 2009 році частка підприємств, що здійснюють інноваційну діяльну діяльність становить лише 13%, а питома вага реалізованої інноваційної продукції в загальному обсязі продукції області становила тільки 3% [10].

Список використаних джерел:

1. Богиня Д. Основи економіки праці: Дем'ян Богиня, Олена Грішнова. — 2-е вид., стереотип. — К.: Знання-Прес, 2011 — 312 с.
2. Богоявленська Ю. Економіка та менеджмент праці: Юлія Богоявленська, Євген Ходаківський. — К.: Кондор, 2005. — 328 с.
3. Бондар Н. Економіка підприємства: Наталія Бондар, Валерій Воротін, Олег Гаєвський; За заг. ред. А. В. Калини; Міжрегіональна академія управління персоналом. — К.: МАУП, 2006. — 350 с.
4. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Олена Грішнова. — К.: Знання, 2004. — 535 с.
5. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник / В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов та ін; Мін-во освіти і науки України, Донбаська державна машинобудівна академія. — К.: Центр навчальної літератури, 2006. — 255 с.
6. Завіновська Г. Економіка праці: Галина Завіновська; М-во освіти України. КНЕУ. — К.: КНЕУ, 2006. — 298 с.
7. Калина А. Економіка праці: Алла Калина; МАУП. — Київ, 2006. — 268 с.
8. Михайлов Є. П., Мерзляк А. В., Корецький М. Х., Михайлова Г. О. Економіка праці: Дніпропетровський держ. аграрний ун-т; Гуманітарний ун-т. — Д.: Наука і освіта, 2011. — 227с.
9. Пилипенко С. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Харківський національний економічний ун-т. — Х.: ХНЕУ, 2006. — 223с.
10. Статистичний щорічник Миколаївської області за 2010 рік/ Головне управління статистики у Миколаївській області; За ред. П.Ф. Зацаринського. — 2011. — 640 с.

Проведенный ковариационный – корреляционный анализ трудовых ресурсов промышленности Южного региона, определены основные проблемы. Предложенные рекомендации относительно направлений развития трудовых ресурсов региона.

Ключевые слова. Трудовые ресурсы, Южный регион, ковариационно-корреляционный анализ трудовых ресурсов, основные проблемы, развитие трудовых ресурсов.

Conducted Covariance – Correlation Analysis Human Resources Industry Southern Region, the basic problem. Proposed recommendations for areas of workforce.

Keywords. Development in the region labor, Southern Region, covariance, correlation analysis of labor, the main problems workforce development.

УДК 378:657

О. Д. ГУДЗИНСЬКИЙ

Національний університет біоресурсів і природокористування України

І. В. ГОЛИКОВ

Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ СТВОРЕННЯ НАВЧАЛЬНО-ТРЕНУВАЛЬНИХ ФІРМ У ВНЗ УКРАЇНИ

У статті обґрунтовано використання нових підходів до навчання при підготовці фахівців економічних спеціальностей. Розглянуто моделі тренінгових технологій.

Ключові слова: навчально-тренувальна фірма, інформаційне середовище, навчально-пізнавальна діяльність, метод проектів, тренінгові технології.

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин в економіці України визначає необхідність розширення мережі малих і середніх підприємств, орієнтованих на промислове виробництво, оскільки в цьому секторі економіки очікується створення значної кількості робочих місць і завдяки цьому – підвищення економічної стабільності. Однією з головних проблем на цьому шляху це недостатня кількість підприємств, що володіють відповідною професійною кваліфікацією, розумінням ринкового середовища у якому здійснюється комерційна діяльність, моделей впливу на ефективність діяльності персоналу його вмотивованості, почуттям відповідальності.

Стан вивченості проблеми. У нових соціально-економічних умовах розвитку України гостро постала проблема підвищення ролі особистості працюючого як професіонала й громадянина для поліпшення соціального, господарського та культурного життя суспільства. Це спричиняє необхідність обґрунтування нових підходів до навчання та виховання майбутніх фахівців у закладах професійної освіти різного рівня, використання досягнень науки, вітчизняного й світового досвіду підготовки виробничого персоналу, що буде сприяти створенню необхідних умов для розробки

державної політики України в сфері професійної освіти [7, 8].

Інформаційно-освітнє середовище ВУЗу – це одна зі сторін його діяльності, що включає в себе організаційно-методичні засоби, сукупність технічних і програмних засобів зберігання, обробки, передачі науково-методичної інформації, яка забезпечує оперативний доступ до бази знань та сприяє здійсненню комунікацій [2].

Технічно інформаційно-освітнє середовище будується за допомогою інтеграції інформації на традиційних і електронних носіях, комп'ютерно-телекомунікаційних технологій взаємодії інформаційних потоків, віртуальних бібліотек, розподілених баз даних, навчально-методичних комплексів та розширеного апарату дидактики [9, 10]. Для забезпечення ефективного функціонування інформаційно-комунікаційного середовища вищого навчального закладу запропоновано у процесі навчання студентів використання навчально-тренувальних фірм (НТФ). Навчально-тренувальну фірму можна представити як взаємозалежний набір сервісних служб (програмних модулів), що забезпечує можливість підготовки та проведення навчального процесу і реалізації функціональних обов'язків будь-якої категорії