

В основу системи управління оборотним капіталом підприємства покладено принципи адекватності (забезпечення виробництва оборотним капіталом у необхідних обсягах і структурі), результативності (досягнення прибутковості), гнучкості (можливості врахування впливу зовнішніх і внутрішніх факторів), керованості (можливості внесення тимчасових змін залежно від потреб виробництва).

Всі ці принципи повинні діяти одночасно, оскільки вони визначають умови рівноваги та ефективного функціонування системи управління оборотним капіталом, а рівень реалізації принципів може слугувати критерієм якості самої системи управління оборотним капіталом.

Після проведеної оцінки впливу системи управління оборотним капіталом на фінансовий стан підприємству необхідно розробити стратегію управління оборотним капіталом.

Стратегія управління оборотним капіталом — це управлінська діяльність, спрямована на досягнення стратегічної цілі підприємства через процес формування обсягів, структури оборотного капіталу, джерел його фінансування та вартості залучення коштів, ефективне використання.

Стратегія управління оборотним капіталом повинна забезпечити пошук компромісу між ризиком втрати ліквідності та ефективністю роботи підприємств.

При розробці методики визначення впливу стратегічних цілей підприємства на його тактичні рішення в сфері управління оборотним капіталом доцільно використовувати програмно-цільове моделювання.

Запропонована система управління оборотним капіталом дозволяє виявити взаємозв'язок між елементами оборотного капіталу, структурою та джерелами його формування і пов'язати зі стратегічними цілями функціонування підприємства.

Пилуй М. П.,

канд. екон. наук, зав. сектором проблем ринка труда
ГНУ «Научно-исследовательский экономический институт
Министерства экономики Республики Беларусь»

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Конкурентоспособность рабочей силы предопределяется как демографическими процессами (численностью трудоспособного

населения в трудоспособном возрасте, его половой и возрастной структурой и т. д.), так и процессами межотраслевого перераспределения рабочей силы, модернизации экономики, развития системы образования, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Процесс формирования и повышения конкурентоспособности рабочей силы проходит в три этапа. На первом — потенциальная рабочая сила получает полное среднее образование. На втором этапе обучение продолжается с целью получения профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации, учеба в аспирантуре и докторантуре. На третьем этапе главным становится повышение конкурентоспособности рабочей силы в процессе использования полученных знаний и навыков.

Среди конкурентных преимуществ рабочей силы Беларуси особо выделяется ее высокий образовательно-квалификационный уровень, который продолжает расти. Если в 1995 г. на 1000 занятых в экономике приходилось 156 чел. с высшим образованием, то в 2005 г. — 225 чел. Рост специалистов, имеющих высшее образование, наблюдается практически во всех отраслях. Увеличивается доля работников в наиболее активном трудоспособном возрасте 30-49 лет (до 56 %) при одновременном сокращении лиц старших возрастов. В системе международного разделения труда наблюдается востребованность высококвалифицированных кадров (программистов, электронщиков, математиков, физиков и т. д.). Данные специалисты владеют современными технологиями, поэтому успешно конкурируют на международном рынке интеллектуального труда.

Однако конкурентные преимущества рабочей силы используются недостаточно эффективно. Это обусловлено наличием значительной по своим масштабам вынужденной неполной занятости и неформальной занятости, регистрируемой и скрытой безработицы (особенно среди молодежи), образовательным, профессионально-квалификационным и территориальным несоответствием спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, высвобождением работников и переходом их в состав экономически неактивного населения и т. д. Снижены возможности трудоустройства специалистов с высшим и средним специальным образованием (по состоянию на 1 января 2006 г. доля специалистов в общей численности безработных составляла 27 %); многие из них трудоустраиваются не по специальности, а нередко и там, где уровень их квалификации не востребован. Многие выпускники общеобразовательных школ, обладая высоким конкурентным

потенциалом, не могут трудоустроиться в связи с отсутствием профессии и опыта работы, и вынуждены регистрироваться в государственной службе занятости в качестве безработных.

В использования конкурентных преимуществ рабочей силы негативную роль играет идентичность оплаты труда работников определенного уровня образования, квалификации и профессии во всех отраслях экономики и видах деятельности. В странах с развитой рыночной экономикой коэффициент разброса оплаты труда примерно равен единице, а во многих странах (США, Японии, Великобритании, Дании, Финляндии, Италии) разброса вообще нет, оплата труда работников одинакова или очень близка при равенстве их профессионально-квалификационных характеристик. Для Беларуси, как и других стран СНГ, характерны значительные различия в оплате одного и того же труда. Это является сильнейшим тормозом повышения и использования конкурентоспособности рабочей силы.

Эффективное использование накопленного человеческого капитала должно стать основным приоритетом макроэкономической политики государства. Для повышения уровня использования конкурентных преимуществ рабочей силы необходимо:

- сконцентрировать усилия на достижении наиболее полной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы;

- обеспечить подготовку кадров в разрезе профессий и специальностей в соответствии с потребностями экономики;

- повысить профессиональную, отраслевую и территориальную мобильность рабочей силы в соответствии с потребностями экономики;

- усилить трудовую адаптацию безработных к новым условиям занятости и их социальную защищенность на принципах государственного социального страхования вынужденной безработицы;

- обеспечить постепенную ликвидацию вынужденной неполной занятости на предприятиях и сокращение неформальной занятости;

- улучшить качество рабочих мест с точки зрения перспективы профессионального роста, оплаты труда, обогащения его содержания, а также эффективного использования конкурентных преимуществ работников;

- усилить государственную поддержку и содействие развитию всех форм предпринимательской деятельности, самостоятельной занятости населения на основе совершенствования нормативно-правовой базы.

Требуется в кратчайшие сроки восстановить систему непрерывной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на производстве, в том числе на рабочем месте. В настоящее время организация обучения работника в течение всей его трудовой жизни практически не на-

чалась. Это является сдерживающим фактором модернизации экономики страны, разработки и внедрения новых технологий.

Особое внимание следует уделять трудоустройству социально незащищенных слоев населения. Целью в данном случае является снижение растущего недоиспользования трудового потенциала экономически активного населения, в первую очередь молодежи, женщин с малолетними детьми, инвалидов.

Полтораднёва К. В.,
аспірантка кафедри . менеджменту ЗЕД
Східноукраїнський Національний університет імені В. Даля,

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЕКОМІКИ ЗНАНЬ

Постановка проблеми. Останнім часом відбуваються трансформації у світовій господарчій системі, що пов'язано з переходом до якісно вищого рівня економіки — економіки знань. Так, за думкою дослідника Ю. Полунєєва [1], еволюція політичної економії капіталізму проходить наступні етапи: економіка товару (основна частка доданої вартості виникає на рівні товару); економіка відносин (додана вартість генерується на рівні економічного проекту); економіка менеджменту (головний актив компанії — якість менеджменту); економіка послуг (пріоритетом є якісне обслуговування клієнта). Останній рівень у цьому еволюційному ланцюжку — економіка знань, що базується на інтелектуальному й людському капіталі, де додана вартість виникає в процесі генерування та промислового використання знань. Ці величезні зміни у розвитку господарської системи значною мірою впливають на формування однієї з найважливіших економічних категорій — конкурентоспроможності.

Аналіз попередніх досліджень даної проблеми. Про актуальність дослідження проблем щодо формування конкурентоспроможності з позицій пріоритетності знання як найважливішого нематеріального ресурсу в сучасних умовах розвитку економіки свідчать публікації ряду науковців: Ю. Полунєєва, А. Е. Воронкової, В. Куценко [1,2,3,4]. Питання цього напрямку економічної науки вимагають детального різноаспектного розгляду і мають велике значення з позиції розвитку ринкової економіки України.

Метою статті є дослідження основних аспектів щодо формування конкурентоспроможності в умовах економіки знань.