

міжнародні фінансові організації використовують у співпраці з Україною стандартні вимоги щодо співпраці з іншими країнами, які мають високу питому вагу політичного забарвлення. Зрозуміло, що остання теза має відношення більшою мірою до Міжнародного валютного фонду і Світовому банку, ніж до Європейського банку реконструкції та розвитку. Усі найвагомші проблемні аспекти України з МФО наведено на рис. 1.

Варто зазначити, що співробітництво України з міжнародними фінансовими організаціями має ряд позитивних, так і негативних наслідків. Безперечно серед позитивних наслідків слід виділити такі як: створення достатніх валютних резервів для повернення кредитів із відсотками, підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки, підвищення кредитного рейтингу країни на світовому фінансову ринку, сприяння удосконаленню банківської та грошово-кредитної системи держави. Але, проблемні аспекти теж варто враховувати. Саме вони повинні змістити владу сприяти перебудові економічної політики нашої держави. Отримання наступних траншів, не є засобом подолання кризи, а лише відтягує час до неминучого дефолту.

Література

1. Ткачук Т. Становлення та сучасний стан міжнародних фінансових організацій, їх роль у регулюванні світових економічних процесів / Т. Ткачук // Вісник Національного Банку України. – 2006. – № 4. – С. 56–61.

2. Колосова В. Кредитування економіки України міжнародними фінансовими інститутами / І.В Колосова // Співпраця України з Міжнародним валютним фондом: можливості та небезпеки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.zinet.info/6/malynovska.php>.

УДК 331.103:005.95

*О.В. Редкін, к.т.н., доцент,
О.М. Соломаха, студентка
Полтавський національний технічний
університет імені Юрія Кондратюка*

СУЧАСНІ СТАНДАРТИ І ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРАЦІ ТА ПРОЦЕСАМИ ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Підписання Угоди про асоціацію України з ЄС у 2014 році та її ратифікація Верховною Радою стало основою щодо реального переходу всіх сфер життєдіяльності, веденню бізнесу й господарювання на світові стандарти сталого розвитку. Відповідно до них соціально-економічний розвиток людини, її екологічна та техногенна безпека, організація та умови праці мають бути приведені до сучасних європейських норм, які є якісно адаптованими як до виробництва і сучасних технологій, так і до кожного працівника підприємств і організацій. Ці норми і стандарти мають стати не тільки основою нових нормативів України, а й сутністю

наукової організації праці для кожного вітчизняного суб'єкта господарювання. Розглядаючи сутність робіт щодо практичного впровадження НОП на підприємствах і організаціях України необхідно враховувати такі реальні фактори сьогодення:

1. Минула радянська система НОП за часів незалежності України майже перестала існувати і дуже застаріла, а інколи повністю не відповідає сучасному рівню розвитку техніки, технологій, економіки і соціальної сфери.

2. Змінилося відношення нових власників підприємств (і бізнесу), а також керівників цих підприємств та організацій щодо їх ролі й відношення до НОП. Спочатку роль НОП значно впала, аналогічно падінню реального сектора економіки і тільки в останні роки разом із початком нового інноваційно-високотехнологічного розвитку деяких підприємств (у першу чергу зі спільним капіталом) НОП стає не самоціллю, а засобом реалізації сучасної місії компанії, в тому числі щодо виходу на комерційно-вигідні умови господарювання, забезпечення конкурентоспроможності та зростання добробуту персоналу підприємства. В нових економічних умовах господарювання основним стимулом упровадження заходів щодо наукової організації праці (НОП) на підприємстві стає економічна доцільність цих заходів. При цьому головним є інтегральний ефект, що оцінюється за кінцевою продукцією, станом технологій і системи виробництва в цілому, іншими характеристиками дійсно сучасного підприємства.

3. Сьогодні всі підприємства переходять на нові (ринково-капіталістичні) умови господарювання (які повністю відрізняються від радянських), і з необхідністю вивчення потреб ринку та споживачів, розроблення та реалізації своїх власних стратегій, стратегічних планів, програм й інноваційно-інвестиційних проектів в умовах подолання кризових явищ, формування нового конкурентного середовища, яке в Україні вже стало глобалізованим і неоліберальним, тобто повністю відкритим для більш потужних закордонних компаній, більш дешевих китайських товарів тощо. Тому вітчизняні компанії повинні не тільки вивчати та залучати найкращий світовий досвід, а й переходити на нові стандарти корпоративного, стратегічного, виробничого, інноваційного, проектного менеджменту, організації та управління персоналом, інжинірингу та девелопменту.

4. Слід пам'ятати, що сьогодні саме людський капітал вітчизняних підприємств та організацій, що зберіг свій інтелектуальний, професійно-практичний та економічний потенціал, який слід максимально стимулювати, в першу чергу за рахунок швидкої реалізації НОП і паралельного виконання всіх стратегічних планів, програм і проектів підприємства.

5. Необхідно розуміти, що екстенсивний метод зростання праці, який сьогодні є характерним для малого бізнесу України й деяких сільськогосподарських підприємств в Європі та Світі вичерпав свій потенціал ще за 100 років до сьогодення, а звичайний інтенсивний – кілька десятків років назад. Тому прагнути тільки здійснювати техніко-технологічний розвиток, не забезпечуючи відповідне впровадження сучасної

системи НОП, – це завідомо не кращий шлях прогресу, бо недоотримане зростання обсягів і якості виробництва продукції за рахунок відсутності прогресу нових систем і процесів організації праці, створення комфортних умов для праці і всебічного розвитку персоналу підприємства, буде значно вище, аніж всі ці витрати на їх повноцінну реалізацію.

6. Потрібно знати, що виробництво, підприємство та будь-яка організація – це соціотехнічна система. Тому, крім "простого" впровадження західних стандартів організації праці та виробництва необхідно враховувати національні традиції, культуру, менталітет, реальний психофізіологічний стан працівників вітчизняних підприємств (та організацій).

7. Крім стратегічних завдань розвитку підприємства та його системи НОП, також слід враховувати сьогоденний стан (ситуацію) і розробляти та втілювати оперативні заходи щодо покращення умов й організації праці на діючих виробничих потужностях та інших підрозділах підприємства.

Персонал підприємства має стати єдиною командою, яка здатна разом розв'язати всі завдання подальшого функціонування та неперервного вдосконалення підприємства та його продукції.

УДК 349.2-005.336.5

*Т.О. Галайда, ст. викладач
Полтавський національний технічний
університет імені Юрія Кондратюка*

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, матеріально-технічної бази, але і від компетенції персоналу та ефективності його внутрішньої організації. Висока кваліфікація працівників має безпосередній вплив на фінансові результати діяльності підприємства

Система підвищення кваліфікації кадрів в Україні помітно відстає від аналогічних систем в європейських країнах. Процес оновлення освітніх програм відбувається із значним відставанням від технічного процесу та модернізації засобів виробництва. Саме тому виникає необхідність у розробці професійних стандартів, які мають на меті вироблення загальноприйнятних вимог до професійних знань, умінь та навичок працівників. Ці професійні стандарти, у свою чергу, ляжуть в основу розробки освітньо-кваліфікаційних стандартів та навчальних програм. Однак, наразі розробка професійних стандартів відбувається виключно об'єднаннями роботодавців та пов'язаними з ними інституціями, без уніфікації підходів до того, яким саме має бути профстандарт, а готові документи ніяк не впливають на знання та навички, які отримують майбутні працівники у навчальних закладах [1].