

співпрацюють з РО - відсутні. Юридичні послуги у складі організацій мають лише 50 % фірм, що не сприяє їх популярності. А це призводить до спаду продаж, низької продуктивності праці як агентів так і організацій, слабких надходжень коштів до бюджету. У обстежених організаціях мав би бути середньостроковий маркетинговий план, але майже всі респонденти відзначають його відсутність. Елементи стратегічного планування у РО також відсутні. Теоретичні положення, які констатувались автором раніш та були перевірені у ході обстеження, – підтверджені.

Усі вказані недоліки віддзеркалюють проблеми менеджменту РО та констатують відсутність підготовки до реформ у ріелтерській галузі.

Потрібність невідкладних заходів щодо готовності впровадження сучасних реформ – безперечна; вони сприятимуть ефективності важливої галузі господарства країни.

Список літератури: 1. Торкатюк В.И., Губина М. В., Русланова Н.Г. Сб. «Коммунальное хозяйство городов» В.102 Дифференциация управления жилой недвижимостью с учетом социально-экономических факторов – Х.:ХНУГХ,2012- с.68-72 2. Губина М.В. Основы градостроительного менеджмента и мониторинга - К.:Вира –Р. 2002 – с.247 3. Бочкарев С. Налог на роскошь: что это было? - К.: //Зеркало недели № 38 от 19.10.2013 - с.7 4. Осітнянко А. П. Планування розвитку міста –К.: КНУБА, 2005 – с.385 5. Горемыкин В. А. Экономика и управление недвижимостью – М.: МГИУ, 2007- с. 345

Е.П. Чекаліна, к.е.н., доц. НТУ «ХП»

Т.О. Гусаковська, к.е.н. доц. ВНЗ Укоопспілки «ПУЕТ»

Н.Г. Сікетіна, ас. НТУ «ХП»

ФОРМУВАННЯ РІВНЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Становлення та розвиток національної економіки визначає об'єктивну необхідність набуття більш глибоких знань та вмінь практичного використання закономірностей трансформаційних перетворень. Акцентом сучасного етапу управління економікою є активізація процесів розвитку на промислових підприємствах України. Однак, майже повна відсутність комплексних наукових

розробок, спрямованих на вирішення проблем управління розвитком, не дозволяє здійснювати ефективне управління соціально-економічним розвитком на базі накопиченого досвіду, сучасного стану і стратегічних цілей діяльності суб'єктів господарювання. Незважаючи на значний інтерес до окресленої проблематики з боку науковців та фахівців, система ефективного управління соціально-економічним розвитком підприємств чітко не окреслена. Визначення рівня соціально-економічного розвитку є складним завданням, адже процес визначення соціальних та економічних факторів впливу на діяльність підприємства потребує певних ресурсів, часу і, взагалі, для кожного підприємства він різний, в залежності від цілей. Більш доцільним, слід приймати розрахунок окремо рівня як соціального, так й економічного розвитку, а після цього робити необхідні висновки.

Методикою аналізу та оцінки процесів економічного розвитку можна вважати метод збалансованих оціночних звітів (Balanced Scorecard чи BSC), розроблений у середині 90-х років Р. Капланом та Д. Нортоном [1]. Дана методика призначена для аналізу ефективності функціонування підприємств протягом тривалих проміжків часу та використовує високорівневі економічні співвідношення у поєднанні з традиційними фінансовими показниками. Методика BSC визначає чотири перспективи підприємства, які дозволяють більш точно визначити, наскільки ближче підійшла компанія до досягнення своїх цільових орієнтирів: маркетингова (споживча) перспектива; внутрішня перспектива; фінансова перспектива; перспектива розвитку (навчальна). Крім того, методика дозволяє оцінювати такі параметри розвитку підприємства, що безпосередньо не пов'язані з його фінансовими результатами, наприклад, рівень професіоналізму співробітників чи гудвіл компанії в очах споживачів [2]. Основними кількісними показниками економічного розвитку підприємства є: обсяг валової продукції; обсяг товарної продукції; обсяг реалізованої продукції; абсолютний і відносний розмір прибутку.

Рівень соціального розвитку можна визначити за допомогою наступних показників: аналіз соціально-кваліфікаційної структури персоналу; аналіз

системи мотивації; аналіз умов праці та охорони здоров'я працівників; аналіз соціально-культурних і житлово-побутових умов працюючих.

Проаналізувавши вище наведені показники, можна зробити висновок про рівень соціально-економічного розвитку організації.

На нашу думку, зв'язок економічної та соціальної складових розвитку підприємства можна відобразити у вигляді суми добутоків показників розвитку та їхніх вагових коефіцієнтів. Незважаючи на те, що процес визначення рівня соціально-економічного розвитку передбачає оцінку економічного розвитку окремо від соціального, їхній взаємозв'язок є очевидним – для ефективного економічного розвитку підприємству потрібен персонал, а персоналу в свою чергу необхідно мати соціальну допомогу від підприємства. Тому керівництву підприємства необхідно обирати такі шляхи розвитку, які впливають не тільки на економічний, а й на соціальний розвиток.

Список джерел інформації: 1. *Ольве Н., Рой Ж., Веттер М.* Оценка эффективности деятельности компании. Практик. руководство по использованию сбалансированной системы показателей: Пер. с англ. [Текст] / Ольве Н., Рой Ж., Веттер М. - М.: Издательский дом "Вильямс", 2004. - 304 с. 2. *Каплан Роберт С., Нортон Дэвид П.* Сбалансированная система показателей [Текст] / Каплан Роберт С., Нортон Дэвид П. - М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2004. - 320 с. 3. *Ансофф И.Х.* Новая корпоративная стратегия [Текст] / Ансофф И.Х. - Санкт-Петербург.: СПб: Издательство "Питер", 2004. - 416 с.

Н.А. Бахтинова, магістр

Р.Ф. Смоловик, к.э.н., проф.

АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Основным критерием эффективности использования трудовых ресурсов является показатель их высвобождение (экономии) в материальном производстве в результате роста производительности труда и увеличения удельного веса их численности в непромышленной сфере.