

Список літератури: 1. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. – К: КНЕУ, 2002. – 337 с. 2. Панков В. А. Управление стоимостью наукоемкого машиностроительного предприятия: теория и практика. – К.: Наук. думка, 2003. – 424 с. 3. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций. – К.: МАУП, 2001. – 168 с. 4. Тимошенко И., Соснин А. Мотивация личности и человеческих ресурсов. – К.: Изд-во Европейского ун-та, 2002. – 576 с. 5. Уткин Э. А. Основы мотивационного менеджмента. – М.: Тандем, 2000. – 352 с. 6. Хаев Г. Л., Еськов А. Л. Управление мотивацией труда и оптимизация его среды. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. – 554 с.

Bibliography (transliterated): 1. Kolot A. M. Motivacija personalu: Pidruchnik. – Kyiv, KNEU, 2002. – 337 p. 2. Pankov V. A. Upravleniemoimost'junaukoeckogomashinostroitel'nogopredprijatija: teorijaipraktika. – Kiev, Nauk. dumka, 2003. – 424 p. 3. Sladkevich V. P. Motivacionnyjmenedzhment: Kurslekcij. – Kiev, MAUP, 2001. – 168 p. 4. Timoshenko I., Sosnin A. Motivacijalichnostiichelovecheskihresursov. – Kiev. : Izd-voEvropejskogoun-ta, 2002. – 576 p. 5. Utkin Je. A. Osnovymotivacionnogomenedzhmenta. – Moscow, Tandem, 2000. – 352 p. 6. Haet G. L., Es'kov A. L. Upravleniemotivaciejtrudaioptimizacijaegosredy. – Donetsk: IEP NAN Ukrainy, 2000. – 554 p.

Надійшла (received) 15.10.2014

УДК [331. 522. 4. 008. 2 : 332. 12] (477)

Д. А. НОВІКОВ, асистент, ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, Харків

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

В статті розглянуто проблеми управління трудовим потенціалом промислових регіонів України, обґрунтовано джерела їх виникнення та шляхи усунення на основі поєднання основних функцій управління трудовим потенціалом та регіональних галузей промисловості як об'єктів управління. Доведено, що регіони України мають потужний потенціал промислового розвитку, який може бути реалізований за умови раціонального використання виробничих ресурсів шляхом ефективного управління трудовим потенціалом.

Ключові слова: промислові регіони України, трудовий потенціал, проблеми управління трудовим потенціалом, система управління трудовим потенціалом, функції управління трудовим потенціалом, виробничий потенціал.

Вступ. Забезпечення сталого розвитку економіки регіонів, основою якої є промислове виробництво, потребує визначення проблем управління трудовим потенціалом як найважливішого ресурсу покращення економічного та соціального стану регіонів України. Трудовий потенціал є складною соціально-економічною категорією, що поєднує якісні та кількісні характеристики людського фактору виробництва, взаємодія яких визначає результати суспільної діяльності на різних рівнях господарювання. Враховуючі результати досліджень трудового потенціалу як соціально-економічної категорії та ресурсу регіонального розвитку, слід сконцентрувати увагу на складності і багатогранності процесу виявлення проблем управління трудовим потенціалом промислових регіонів України, що обґрунтовує необхідність і доцільність здійснення цього процесу на основі використання поетапного підходу. Регіони України мають великі потенційні можливості розвитку промислового виробництва, що можуть забезпечити економічне зростання за умови ефективного управління шляхом усунення існуючих проблем та раціонального використання ресурсів, перш за все, трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням управління трудовим потенціалом на регіональному рівні присвячено багато праць вітчизняних і

закордонних науковців, таких як І. Бажан, О. Балацький, О. Левченко, В. Лич, А. Панкратов, В. Пономаренко, Н. Лук'яненко, В. Антонюк, Л. Шаульська, А. Ткаченко, Н. Зубарева і інш., але виявлення та вивчення проблем управління трудовим потенціалом промислових регіонів України для забезпечення ефективного управління на регіональному рівні потребує подальшого розвитку [1–9].

Метою статті є визначення та обґрунтування проблем управління трудовим потенціалом промислових регіонів України. Досягнення зазначеної мети обумовлює вирішення таких завдань: визначити зміст етапів управління трудовим потенціалом промислових регіонів України та виявити існуючі проблеми на кожному етапі; пов'язати основні функції управління трудовим потенціалом з промисловими галузями регіонів для вирішення існуючих проблем управління.

Виклад основного матеріалу дослідження. Промисловими регіонами слід вважати територіально узагальненні промислові підприємства, їх об'єднання, виробничу інфраструктуру, що спрямовано на виробництво промислових товарів і послуг, обсяг яких складає основну частину валового регіонального продукту. Найбільш ефективною формою територіальної організації виробництва залишаються територіально-виробничі комплекси (ТВК) – це об'єднання виробничих підприємств, для яких територіальна спільність їх інтересів є чинником підвищення економічної ефективності за рахунок стабільності виробничих зв'язків і ритмічності виробничого процесу, скорочення транспортних витрат, раціонального використання матеріально-технічних, фінансових, трудових, інформаційних ресурсів території. Сукупність декількох ТВК на певній території породжує взаємозв'язки між ними, обумовлені спільним використанням потенціалу території і промислової інфраструктури. Створюються умови, при яких стає ефективною централізація певних виробництв, спрямованих на задоволення потреб регіональної економіки, що стає основою її розвитку. Завдяки функціонуванню ТВК Українська радянська соціалістична республіка (УРСР) посідала за обсягами валового внутрішнього продукту друге місце серед 15 республік колишнього СРСР (Союзу радянських соціалістичних республік).

Вивчення й аналіз промислового потенціалу областей України за даними радянського енциклопедичного словнику на 1988 рік показало, що майже кожна з них мала потужне промислове виробництво, як в добувній промисловості, так і в обробній. Добувна промисловість була розвинута в Волинській (видобуток кам'яного вугілля), Дніпропетровській (видобуток залізняку, марганцевих руд, поліметалевих руд, кам'яного вугілля), Донецькій (видобуток кам'яного вугілля, залізної та кольорових руд, кам'яної солі), Житомирській (видобуток бурого вугілля), Івано-Франківській (видобуток газу та калійних солей), Кіровоградській (видобуток фосфоритів), Луганській (видобуток чорного вугілля, залізної руди), Львівській (видобуток нафти, кам'яного вугілля,

природного газу, калійних солей, сірки), Полтавській (видобуток нафти і газу, залізняка), Сумській (видобуток нафти), Харківській (видобуток природного газу), Черкаській (видобуток бурого вугілля), Чернігівській (видобуток нафти і газу) областях.

Щодо розвиненості обробної промисловості, то машинобудування розвивалося в кожній області; металообробка – в Донецькій, Запорізькій, Івано-Франківській, Київській, Кіровоградській, Луганській областях. На хімічній і нафтохімічній промисловості спеціалізувалися Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Запорізька, Київська, Кіровоградська, Луганська, Одеська, Рівненська, Сумська, Харківська, Черкаська, Чернігівська області. Легка промисловість розвивалася практично у всіх областях, окрім Луганській і Львівській. На деревообробній промисловості спеціалізувалися Волинська, Житомирська, Івано-Франківська, Київська, Кіровоградська, Полтавська, Рівненська, Тернопільська, Харківська, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області. Харчова промисловість була розвинута практично у всіх областях. Слід зазначити, що в 1985 році в УРСР проживало 50 840 тис. чол. Таким чином, щодо галузей промисловості Україна отримала у спадок від колишнього СРСР потужний промисловий потенціал, який потребує ефективного управління на основі раціонального використання наявних ресурсів, серед яких найважливішим є трудовий потенціал. Вивчення, обґрунтування та визначення причинно-наслідкових зв'язків виникнення проблем управління трудовим потенціалом промислових регіонів надасть можливість підвищити ефективність управління, тому це складний процес, який доцільно здійснювати поетапно.

Перший етап передбачає визначення та обґрунтування об'єкту управління трудовим потенціалом. При цьому поставлені цілі та завдання потребують врахування кількості промислових підприємств, що знаходяться на території регіону, їх галузеве підпорядкування, виробничі зв'язки, а також систематизації виробництв за галузями спеціалізації, допоміжним і обслуговуючим галузям, встановлюються загальні для різних галузей об'єкти виробничої та соціальної інфраструктури.

Другий етап включає дослідження, розробку та впровадження системи управління трудовим потенціалом. Саме на цьому етапі відбувається розробка і прийняття основних управлінських рішень. При цьому формування системи управління повинне ґрунтуватися на комплексному підході, тобто проектування організаційної структури управління має поєднуватися з розробкою ефективних методів управління на основі певних принципів, своєчасного прийняття та реалізації управлінських рішень і раціонального використання ресурсного потенціалу управління.

Третій етап полягає у використанні системи управління трудовим потенціалом, спостереженні за результативністю промислового виробництва в регіоні, а також формуванні і використанні його трудового потенціалу. На цьому етапі необхідно здійснювати вдосконалення системи управління трудовим потенціалом, використовуючи результати моніторингу її практичної реалізації.

Проектування системи управління трудовим потенціалом має включати:

- виявлення та дослідження особливостей управління трудовим потенціалом промислових регіонів;

- формування вимог до системи управління трудовим потенціалом на основі принципів управління і з врахуванням особливостей управління. При цьому необхідно враховувати досягнутий рівень промислового розвитку регіону;

- розробка дерева цілей управління трудовим потенціалом для обґрунтування функцій управління, реалізація яких спрямована на досягнення цілей промислового розвитку. При цьому необхідно виявити і обґрунтувати сукупність функцій, що відображають всі напрями управлінської діяльності. Всі функції доцільно класифікувати на такі чотири групи:

1. Функції, по яких рішення приймають територіальні органи;

2. Функції, по яких рішення приймають територіальні органи, але необхідне їх узгодження з галузями промисловості;

3. Функції, по яких рішення приймають галузеві органи, але необхідне їх узгодження з територіальними органами управління;

4. Функції, по яких рішення приймають галузеві органи управління.

Комплекс заходів щодо вдосконалення управління, які розробляються територіальними органами, повинен включати вдосконалення перших двох груп функцій. По останніх групах функцій територіальні органи управління повинні пропонувати обґрунтовані рішення центральним і галузевим органам управління.

На етапі, що є попереднім вдосконаленню системи управління трудовим потенціалом, функції управління, які знаходяться в компетенції територіальних органів, доцільно представити у вигляді таблиці 1, в якій по вертикалі розташовані основні функції управління, а по горизонталі – види економічної діяльності, пов'язані з промисловим виробництвом і при реалізації яких виконуються управлінські функції. Види економічної діяльності розташовуються на другому і третьому рівнях дерева цілей і визначають управлінські вирішення міжгалузевих територіальних завдань. Так, наприклад, реалізація функції 2. 10 обумовлює необхідний рівень трудового потенціалу залежно від запланованої потреби регіону у виробництві продукції машинобудування і так далі.

Таблиця 1 – Підсистема функцій управління трудовим потенціалом промислових регіонів України

Функції управління ТП	Потреба в промисловій продукції за основними видами діяльності*										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Прогнозування	1. 1	1. 2	1. 3	1. 4	1. 5	1. 6	1. 7	1. 8	1. 9	1. 10	1. 11
2. Планування	2. 1	2. 2	2. 3	2. 4	2. 5	2. 6	2. 7	2. 8	2. 9	2. 10	2. 11
3. Організація	3. 1	3. 2	3. 3	3. 4	3. 5	3. 6	3. 7	3. 8	3. 9	3. 10	3. 11
4. Мотивація	4. 1	4. 2	4. 3	4. 4	4. 5	4. 6	4. 7	4. 8	4. 9	4. 10	4. 11
5. Облік і контроль	5. 1	5. 2	5. 3	5. 4	5. 5	5. 6	5. 7	5. 8	5. 9	5. 10	5. 11

Примітка: *

1. Добувна промисловість;
2. Переробна промисловість, з неї:
3. Виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів;
4. Легка промисловість;
5. Оброблення деревини та виробництво виробів з деревини;
6. Целюлозно-паперове виробництво (видавнича діяльність);
7. Виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення;
8. Хімічна та нафтохімічна промисловість;
9. Металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів;
10. Машинобудування;
11. Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води.

Висновки. Таким чином, формується підсистема функцій управління трудовим потенціалом промислових регіонів. Використання даних, поданих на четвертому рівні дерева цілей, дає можливість отримати повнішу інформацію про зміст окремих функцій управління. Потім необхідно аналізувати результати виконання сформульованих функцій управління залежно від ефективності діяльності суб'єкта управління, використання основних принципів управління, правильності вибраних методів і достатності ресурсного забезпечення. При цьому необхідно спиратися на положення про органи територіального управління, діючі нормативні документи, проводити систематичний моніторинг результатів функціонування системи управління трудовим потенціалом для визначення ефективності виконання кожної функції управління. Напрями подальших досліджень пов'язані з розробкою методики моніторингу результативності функціонування системи управління трудовим потенціалом промислових регіонів України.

Список літератури: 1. *Бажан І. І.* Трудовий потенціал України : формування та використання : монографія / І. І. Бажан. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2006. – 144 с. 2. *Балацький О. Ф.* Экономический потенциал административных и производственных систем : монографія / О. Ф. Балацкий. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2006. – 973 с. 3. *Левченко О. М.* Управління якістю трудового потенціалу регіону : монографія / О. М. Левченко. – Кіровоград : «КОД», 2002. – 136 с. 4. *Лич В. М.* Трудовий потенціал : теорія та практика відтворення : монографія / В. М. Лич. – К. : Науковий світ, 2003. – 314 с. 5. *Панкратов А. С.* Трудовой потенциал в системе управления производством : монографія / А. С. Панкратов. – М. : Изд-во МГУ, 1983. – 214 с. 6. *Пономаренко В. С.* Управління трудовим потенціалом : монографія / В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, М. М. Новікова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с. 7. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення : монографія / [Н. Д. Лук'янченко, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, Л. Л. Шамільова та ін.]. – Донецьк : Вид. Донецького національного ун-ту, 2004. – 340 с. 8. *Ткаченко А. М.* Трудовий потенціал – основний фактор у процесі виробництва / А. М. Ткаченко, Н. О. Зубарева // Держави та регіони. – 2006.

– № 3. – С. 319 – 322. 9. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2005. – 502 с.

Bibliographv (transliterated): 1. Bazhan I. I. Trudoviv potentsial Ukraini : formuvannya ta vikoristannya : monografiya. – Donetsk : TOV «Yugo-Vostok, Ltd», 2006. – 144 p. 2. Balatskiy O. F. Ekonomicheskiv potentsial administrativnyih i proizvodstvennyih sistem : monografiya. – Sumy : ITD «Universitetskaya kniga», 2006. – 973 p. 3. Levchenko O. M. Upravlinnya yakistyu trudovogo potentsialu regionu : monografiya. – Kirovograd : «KOD», 2002. – 136 p. 4. Lich V. M. Trudoviy potentsial : teoriya ta praktika vidtvorennya : monografiya. – Kyiv, Naukoviy svit, 2003. – 314 p. 5. Pankratov A. S. Trudovoy potentsial v sisteme upravleniya proizvodstvom : monografiya. – Moscow, Izd-vo MGU, 1983. – 214 p. 6. Ponomarenko V. S. Upravlinnya trudovim potentsialom : monografiya. – Kharkiv : Vid. KHNEU, 2006. – 348 p. 7. Regionalni problemi formuvannya trudovogo potentsialu i shlyahi Yih virishennya : monografiya [N. D. Luk'vanchenko, V. P. Antonyuk, L. V. Shaulska, L. L. Shamlllova ta In.]. – Donetsk : Vid. Donetskogo natsionalnogo un-tu, 2004. – 340 p. 8. Tkachenko A. M. Trudoviy potentsial – osnovniy faktor u protsesi virobnitstva – Derzhavi ta regionu. – 2006. – № 3. – P. 319 – 322. 9. Shaulska L. V. Strategiya rozvitku trudovogo potentsialu Ukraini : monografiya. – Donetsk : NAN Ukraini, In-t ekonomiki prom. 2005. – 502 p.

Надійшла (received) 22.11.2014

УДК 658. 3

А. Л. ПАРЦИРНА, асистент, HTУ «ХПІ»

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТРАНСФЕРТНИХ ЦІН ЯК ОСНОВИ КОНТРОЛІНГА ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН

У статті узагальнені наукові погляди на економічний зміст трансфертних цін. Наведено основні підходи до визначення цього терміну з урахуванням думки національних та закордонних науковців. Запропоновано авторське визначення поняття «трансфертна ціна». Проведений теоретичний аналіз дозволив виділити п'ять підходів до визначення поняття «трансфертна ціна» з акцентом на концепцію обліку відповідальності, на ціноутворення в рамках об'єднань (концернів) і транснаціональних корпорацій, на умовність трансфертних цін, на ціноутворення в рамках однієї юридичної особи та на національну систему оподаткування.

Ключові слова: внутрішньогосподарська діяльність, трансфертна ціна, центр відповідальності, центр прибутку, центр витрат, правило «витягнутої руки», пов'язані особи.

Вступ. Невід'ємною частиною функціонування компаній зі складною організаційною структурою є наявність внутрішнього обміну. Внутрішньофірмові розрахунки відрізняються за своїм характером і рівнем складності і включають в себе не тільки передачу готових товарів і сировини, але й продуктів інтелектуальної власності, адміністративних і технічних послуг, внутрішньофірмове фінансування тощо. За оцінками зарубіжних фахівців, частка внутрішньофірмових угод постійно зростає і на даний час складає більше 30 % від загального обсягу міжнародних угод [1, с. 2].

У процесі здійснення внутрішньофірмової діяльності однією з основних проблем, з якою зустрічаються фірми, є вартісна оцінка внутрішніх потоків товарів і послуг. Досягається це за допомогою створення системи внутрішньофірмових цін, які в ринковій економіці отримали назву трансфертних цін, а в плановій економіці – внутрішньогосподарських цін.

У сучасній теорії і практиці контролінгу відсутній єдиний підхід до визначення змістовного наповнення поняття «трансфертна ціна».

©А. Л. Парцирна, 2015