

Отже, конкуренцію на регіональному ринку освітніх послуг для Тернопільського національного економічного університету створюють інші вищі навчальні заклади, що надають подібні послуги. При цьому можна виокремити кілька специфічних рис, а саме, по-перше, регіональний ринок освітніх послуг вищої школи не можна назвати ринком чистої, вільної конкуренції, оскільки регульовальна роль держави у цій галузі залишається доволі значною, по-друге, встановлюючи ціну на освітні послуги, кожен вищий навчальний заклад обов'язково враховує середньоринкові ціни, властиві цьому регіону. До уваги береться саме регіональна ціна, оскільки специфіка надання освітніх послуг полягає у невіддільності послуги від виробника, яким виступає ВНЗ.

Список літератури:

1. Дяків О. Молодь на ринку праці регіону : проблеми та шляхи їх вирішення / О. Дяків // Міжнародна науково-практична конференція "Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток"/Формування ринкової економіки: зб.наук.праць. — К.:КНЕУ, 2012 т.1 с. 403-411
2. Аршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія / Ю. Маршавін. - К.: Альтерпрес, 2011. - 396 с.
3. Назаренко С.О. Системний підхід як методологія регулювання регіонального ринку освітніх послуг вищої школи / С.О. Назаренко // Економіка та держава. – 2010. - № 5. – С. 66-70.

Ірина ПРОДАН

Тернопільський національний економічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Інноваційно орієнтована система управління персоналом передбачає застосування інноваційних заходів до розвитку персоналу, які забезпечують формування певного потенціалу, що в підсумку є фінансовим вираженням зміни обсягів виготовленої та реалізованої продукції. Реалізація вказаних заходів потребує певних фінансових витрат, величина яких не завжди прямо пропорційна до обсягу виробленої продукції. Відповідно визначення їхньої структури та обсягів для максимізації інноваційного потенціалу персоналу, який забезпечує зростання економічного ефекту від діяльності підприємства, доцільно продемонструвати на базі його платоспроможного попиту та капіталозабезпечення.

Удосконалення системи оцінювання працівників на основі застосування показника інноваційного потенціалу персоналу дозволить оптимізувати структуру витрат на інноваційні заходи в системі управління персоналом підприємств. Інноваційний потенціал персоналу полягає у відображенні здатності працівників напряму впливати на економічні показники підприємства шляхом вироблення конкурентоспроможної продукції відповідно до платоспроможного попиту на неї, враховуючи рівень інноваційності методів управління персоналом.

Так, в результаті проведених досліджень отримано вираз для показника інноваційного потенціалу персоналу в залежності від двох аргументів:

$$W(r, z) = \int_0^z \int_0^r [Q(r) - F(z)] dr dz, \quad (1)$$

та відповідне значення відносного показника, що можна обчислити в момент часу t відносно першого звітного періоду t_1 , взятого для аналізування:

$$w(r, z) = \frac{W(r(t), z(t))}{W(r(t_1), z(t_1))}. \quad (2)$$

де z – капіталозабезпечення на одного працівника на одиницю вартості продукції, $z = u/(np)$, u – виробничі витрати підприємства, грн.; n – кількість працівників підприємства (показник «середньооблікова чисельність»), ос.; p – ціна товару, грн.; r – фінансова

спроможність, $r = (\alpha u) / p$, α – відома частка заощаджень, які споживачі витрачають на купівлю товарів підприємств м'ясопереробної галузі; $Q(r)$ – попит на продукт підприємства; $F(z)$ – залежність обсягів виробництва від капіталозабезпечення;

Числові значення цього показника для м'ясопереробних підприємств Тернопільської області за період 2008–2013 рр. розраховано в табл. 1.

Таблиця 1

Показники інноваційного потенціалу персоналу м'ясопереробних підприємств Тернопільської області за період 2008–2013 рр.

	ПрАТ «Агро-продукт»	ТОВ «Заготзбут»	ПП «Масар-агро»	ТОВ «Заготсервіс»	ТОВ «Білий берег»	ПП «М'ясник»	ТОВ «Скалат-м'ясо»	ТОВ «М'ясовіта»	ТОВ «Зірка»
2008	0,761	1,712	1,577	2,835	1,534	0,853	-1,96	3,008	2,847
2009	0,519	3,022	1,997	2,944	1,379	1,166	0,375	2,302	3,029
2010	1,808	3,171	2,777	3,777	0,972	1,633	0,350	0,437	2,590
2011	3,334	3,315	3,793	0,445	1,281	3,445	1,147	0,553	3,007
2012	3,500	3,318	2,916	0,533	2,696	2,598	2,711	1,444	2,389
2013	3,569	3,972	2,999	2,231	2,925	2,960	1,985	2,539	2,561

Відповідно до вищенаведених обчислень показників інноваційного потенціалу персоналу можна стверджувати, що з вибірки досліджуваних підприємств шість (ПрАТ «Агропродукт», ТОВ «Заготзбут», ПП «Масар-агро», ТОВ «Білий берег», ПП «М'ясник» та ТОВ «Скалат-м'ясо») мають позитивну динаміку зміни показника інноваційного потенціалу персоналу, що ефективно впливає на створення та реалізацію механізму інноваційного розвитку системи управління персоналом. Для ТОВ «Заготсервіс» та ТОВ «Зірка» ситуація з інноваційним потенціалом є складною, що пов'язано, насамперед, із незмінним абсолютним значенням цього показника впродовж досліджуваного періоду. Це може свідчити про недоопрацювання в частині удосконалення технологічного процесу, впровадження інноваційних технологій, закупівлі новітнього супровідного програмного забезпечення. У ТОВ «М'ясовіта» динаміка показника має негативну тенденцію, що свідчить про нівелювання керівництвом інструментарію стимулювання інноваційного розвитку персоналу. Для зміни вектора руху підприємства слід докорінно змінити організацію праці та переглянути стимулюючу складову в структурі системи управління персоналом.

Таким чином, ринкові умови вітчизняної економіки, що супроводжуються мінливістю зовнішнього середовища і зростанням конкуренції, потребують від підприємств м'ясопереробної промисловості застосування адаптивного, прогресивного та перспективного підходу до формування організаційних структур загалом і кадрової складової зокрема. Формування такого підходу відбувається в межах стратегічного розвитку підприємств на підставі проактивних дій менеджерів, враховуючи при цьому вплив комплексу факторів внутрішнього оточення, що безпосередньо впливають на процес діагностики і подальше запровадження інноваційних заходів у діяльності відділу управління персоналом.

Лілія РИХЛЕВИЧ

Тернопільський національний економічний університет

ПРОБЛЕМИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

На початку ХХІ ст. відбулись суттєві зміни в суспільному, політичному та економічному житті світу загалом та України зокрема. Посилення процесів глобалізації, інтеграція України у світову економіку, перехід до сталого розвитку потребують розробки комплексу заходів з боку держави, бізнесу, соціуму, спрямованого на посилення