

$$\text{ROI} = \frac{\text{Gains from Investment} - \text{Cost Investment}}{\text{Cost of Investment}} \quad (13)$$

To summarize, it should be said that any company needs to have profitability in order for its business to succeed. Obviously, the higher a company's profitability the better, but that's not enough. These results should be compared to the results of the previous years and the results of its competitors or broader industry averages.

References:

1. Marco Mongiello. International Financial Reporting [Electronic resource] – 2010. – 54 p. – Mode of access: <http://bookboon.com/en/basics-of-international-financial-reporting-ebook>
2. Rosemary Peavler. Profitability Ratio Analysis [Electronic resource] – Mode of access: http://bizfinance.about.com/od/financialratios/a/Profitability_Ratios.htm
3. Profitability ratios: What is it? [Electronic resource] – Mode of access: <http://www.readyratios.com/reference/profitability/>
4. Financial ratios /Encyclopedia of Small Business [Electronic resource] – Mode of access: <http://www.referenceforbusiness.com/management/Ex-Gov/Financial-Ratios.html>
5. Dr. Jay A. Dewhurst. An Introduction to Business and Business Planning [Electronic resource] – 2014. – 123 p. – Mode of access: <http://bookboon.com/en/an-introduction-to-business-and-business-planning-ebook>

Кравченко Н.В.

*кандидат економічних наук, доцент,
Криворізький економічний інститут
Криворізького національного університету*

ТВОРЧИЙ ІМПЕРАТИВ СУЧАСНИХ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ – НЕОБХІДНА УМОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

В умовах глобалізації товарних ринків конкурентоспроможність стає вирішальним чинником досягнення успіху будь – якого підприємства. Конкурування здійснюється різними способами: ціною, якістю, споживчими властивостями продукції (послуг), сервісним обслуговуванням, термінами виконання замовлень, гнучкістю пристосування виробництва до нових виникаючих потреб ринку, швидкістю вдосконалення існуючих чи проектування нових

виробів (послуг). Проте, в умовах, коли інформаційна революція народжує нові продукти скоріше, ніж у них встигає виникнути усвідомлена у суспільному масштабі потреба, запорукою успіху у конкурентній боротьбі стає не слідування попиту, а його формування. Це підкреслює роль мобілізації та активізації творчого потенціалу працівників у забезпеченні ринкового успіху. Світова практика свідчить про перетворення творчості із супутника розвитку виробництва у його головну умову, а сфера творчої діяльності уже не пасивно розширюється по мірі прогресу господарювання, а активно його визначає. Починаючи із 60-х років ХХ століття для забезпечення конкурентних переваг у передових зарубіжних компаніях впроваджуються і продовжують розвиватися нові форми організації праці, які отримали назву «посттехнократичної революції», «гуманізації праці», «розвиток людських ресурсів» тощо, направлені на подолання відчуження працівників у виробничому процесі, розвиток і реалізацію їх творчого потенціалу. Натомість, сфера праці і соціально – трудових відносин на вітчизняних підприємствах залишилася на узбіччі ринкових перетворень і знаходиться у тому ж кризовому стані, що і в дореформений період і не сприяє розвитку творчої діяльності. В сучасній умовах можна виділити три аспекти кризи сфери праці:

– ресурсний – пов’язаний з деградацією трудового потенціалу, погіршенням системи підготовки людини до продуктивної діяльності;

– соціально – економічний – пов’язаний з погіршенням економічних, демографічних, технологічних та інших умов самореалізації особистості, умов виховання людини думуючої і активно діючої;

– соціоекологічний – погіршення умов відтворення соціальних зв’язків, соціалізації особистості, формування соціального і людського капіталу.

Основні ознаки сучасної кризи трудової сфери: високий рівень безробіття, низький рівень оплати праці, обмеження основних прав працівників – право на працю, своєчасну виплату заробітної плати, на компенсацію за несприятливі умови, на гідний відпочинок. Особливо слід звернути увагу на дефіцит висококваліфікованих кадрів і технологічних спеціалістів. Головна причина – декваліфікація в період хронічної незатребуваності, депопуляризація технологічних спеціальностей, недостатні можливості якісної професійної підготовки, особливо молодих кадрів робітничих

спеціальностей (скоротилась кількість закладів професійної освіти, кількість підготовлених спеціалістів). Так, за останні роки частка фахівців у загальній чисельності працюючих знизилась з 15% до 11,1%, проте істотно зросла частка представників, так званих, найпростіших професій з 16,9% до 24,7%. Це в той час, коли в розвинутих країнах знання і їх технологічне застосування забезпечують до 90% економічного зростання [1, с. 129].

З огляду на це, провідною складовою реформаторських дій мають стати заходи як на мікро-, так і на макрорівні щодо трансформації репродуктивної праці у творчу, збільшення інтелектуального компоненту у трудовій діяльності. Для вирішення цього питання необхідно врахувати загальносвітові тенденції еволюції праці в епоху науково – технічної революції та національні особливості при систематичному вивченні досвіду формування і використання якісно нової робочої сили, трудових ресурсів майбутнього. До ефективних важелів експансії творчої праці на вітчизняних підприємствах слід віднести: освіту, техніко-технологічне оновлення виробництва, мотивацію та організацію творчої діяльності.

У освітянській політиці розвитку трудових ресурсів вищого типу можна виділити два етапи. Перший – підготовка трудових ресурсів у системі традиційної освіти (дошкільні установи, школи, коледжі, вузи). Другий – в основному подальша фірмова професійна спеціалізація та перепідготовка кадрів у власних наукових та навчальних центрах, спеціальні курси з урахуванням технологічної специфіки конкретного виробництва. Варто зазначити, що у провідних країнах світу (Японія, США, Франція, Великобританія, Швеція та інших) ще у 60-70-ті роки ХХ століття активізувалася робота з формування творчого потенціалу трудових ресурсів. Так, у цей період були ухвалені закони, які заохочували фірми й корпорації до інвестицій у людський капітал. У Японії у 1972 році була розроблена і прийнята програма «Розвиток людини в новому індустріальному суспільстві», зорієнтованої на заохочення творчості в процесі шкільного і вузівського навчання, розвиток у школярів і студентів здібностей, необхідних для інформаційного суспільства. Наприкінці 1980-х – першій половині 1990 х рр. реформи освіти відбулися в Японії, Великобританії, США та Франції. Особливої уваги заслуговує той факт, що очолювана державою політика розвитку трудових ресурсів у цих країнах проводилася за значної

фінансової, організаційної та іншої участі ділових кіл і багатьох соціальних інституцій суспільства.

Освітнянський фактор формування творчої праці має бути підкріплений науково – технічною модернізацією виробництва, яка спрямована на оновлення матеріально-технічної бази виробничих систем з метою домогтися виготовлення продукції з інноваційним наповненням та конкурентоспроможною на зовнішньому і внутрішньому ринках. За такого типу виробництва змінюється характер і зміст праці, особлива роль в інтенсифікації творчих зусиль працівників відіграють: підвищення наукоємності виробництва; розвиток нових технологій, форм організації та ергономічних режимів трудової діяльності; розширення використання в економіці новітніх досягнень різних галузей науки; зростання уваги до аналізу поточного стану справ фірми, виявлення причин матеріальних та комерційних втрат; розроблення оперативних заходів і стратегічних програм розвитку виробництва [2].

Особливої уваги заслуговує пошук ефективних важелів активізації творчої праці в Україні, обґрунтування мотиваційних основ її розвитку. Актуальним стає питання перегляду постулатів управління персоналом підприємства у бік орієнтації на розвиток його творчих здібностей і подолання консерватизму та інертності поведінки працівників [3].

Саме вищевикладені обставини визначають четверту групу умов експансії творчої праці – це особливості її організації. У цьому аспекті слід звернути увагу на поєднання автономізації творчої праці, надання працівникам нових повноважень на самостійні рішення і кооперації праці. Такому типу організації діяльності відповідає назва «команда». Цей тип організації має дві принципові переваги, що виділяє його із попередніх форм організацій виробництва. З одного боку, найбільш повно використовується прагнення творчих працівників до нововведень та ініціативності, процес прийняття відповідальних рішень переноситься на максимально можливий нижчий рівень. З іншого боку, невелика мобільна група є найбільш адекватною формою взаємодії творчих особистостей, де врівноважуються індивідуальні інтереси і прагнення при роботі на загальний результат. За даними 80-х років, у працівників НДДКР нові ідеї ініціювались творчим спілкуванням на 55%, у той час як опрацюванням літератури – лише 11% [4, с. 80].

Саме сполучення консенсуса з інновативністю зобов'язане появи у 80-90-х роках у західному виробництві справжнього буму

бригадного раціоналізаторства, який посував на узбіччя японські «гуртки якості». Все більш високий рівень групового новаторства, який піднімався від бригадних проблем до цехових і заводських, поставив цю діяльність у 90-ті роки у центр реінжинірінга виробництва, продемонструвавши ефективність «співтворчості знизу доверху». У сучасних умовах західноєвропейські фірми активно практикують участь робітників у програмах створення нової продукції, яке, при усіх затратах, окупається прискоренням розробок, безперервністю виробництва і високою трудовою мораллю. У працівників рутинної праці це визиває прагнення до її більшої змістовності та участі в інноваціях.

Отже, розвиток творчої праці в Україні має розглядатися як важлива передумова виходу з економічної кризи; забезпечення економічного зростання, як реальне джерело отримання конкурентних переваг організації, галузі, регіону, держави. Об'єктивною необхідністю подальших досліджень є обґрунтування механізму формування, розвитку, експансії та реалізації результатів творчої праці, створення економічного механізму мотивації суб'єктів до зростання творчої складової їх діяльності.

Список використаних джерел:

1. Лібанова Е. Ціннісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства / Е. Лібанова // Економіка України. – 2008. – № 10. – С. 120-136.
2. Біляцький С., Мірошніченко Т., Хахлюк А. Трудові ресурси нового типу (досвід розвинутих країн для України) / С. Біляцький, Т. Мірошніченко, А. Хахлюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://soskin.info/ea/2006/1-2/20060103.html>
3. Марчук Л.П. Механізм управління творчою активністю персоналу підприємства як засіб інноваційної трансформації виробництва / Л.П. Марчук // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 1. – С. 359-367.
4. Капица В.Ф. Культура труда как производительное творчество человека / В.Ф. Капица. – К.: Выща шк. Головное издательство, 1989. – 194 с.