

рення обробки інформації в запропонованій нами моделі радимо поєднувати реляційні та багатовимірні бази даних.

Найоптимальнішим варіантом буде автоматичне генерування програмними засобами, на початок кожного місяця, бази даних залишків за багатовимірним підходом. Для отримання будь-якої проміжної інформації у цьому випадку будуть зчитуватися початкові залишки з багатовимірної бази, а показники поточного місяця одержуватимемо з реляційних систем, що дозволить суттєво оптимізувати роботу з програмою через невеликий обсяг багатовимірних таблиць, в яких записуються лише дані з місячним інтервалом розмежування. Крім того, швидкими темпами задовольнятимуться запити, оскільки відбір записів, сформованих за реляційним принципом, буде проводитись лише в межах місяця.

Прогресивний підхід до удосконалення системи обліку для прийняття рішень на сучасному етапі – це розвиток нової ділянки інформатики – технології інтелектуального аналізу даних (Data Mining, DM) [2, с. 230]. Її основне призначення – автоматизований пошук закономірностей у базі облікових даних, які зберігають інформацію про діяльність, використання отриманих знань у процесі прийняття рішень.

Реалізація зазначеної методики повинна здійснюватись у певній послідовності. Спочатку доцільно відібрати масив інформації, що підлягатиме обробці. На другому етапі потрібно трансформувати дані за певними укрупненими групами. І, відповідно, насамкінець за допомогою різноманітних методів (індукційних, пошуку асоціацій, кластеризації, нейтронних сіток, генетичних алгоритмів і інших) треба провести їх аналіз для виявлення відповідних відхилень і тенденцій формування витрат.

Завершальні етапи впровадження комп'ютерної форми у виробничий облік поліграфічних підприємств – це відлагодження та супровід розробленої системи. Вони є найбільш трудомісткими в загальному процесі автоматизації й потребують близько 70% витрат на впровадження автоматизованої системи [4, с. 46]. Відповідно, для зменшення трудомісткості операцій відлагодження та супроводу в розроблюваній системі потрібно передбачити виконання таких вимог, як: наявність у програмі модуля синтаксичного контролю програмних команд; гнучка процедура відлагодження, що дозволяє аналізувати наслідки виконання кожної програмної команди та процедури; наявність засобів визначення продуктивності виконання процедур і команд; автоматичне формування схеми структури даних.

Отже, для створення автоматизованої системи галузевого виробничого обліку необхідно провести комплекс запропонованих заходів методичного, організаційного та управлінського характеру. Це дозволить суттєво підвищити оперативність і релевантність інформації, що надходить управлінському персоналу для прийняття рішень.

1. Козлова А. Автоматизация полиграфического производства – новые успехи // Электронная библиотека mediaprint.ru : Публикация недели. 20.11.2001. 2. Краева Т.А. Развитие теории и методологии проектирования информационных систем бухгалтерского учета: Дис. д.э.н.: 08.00.13. М., 1999. 3. Менахина О. ...Плюс автоматизация всей полиграфии // Электронная библиотека mediaprint.ru.: Публикация недели. 26.03.2002 г. 4. Ріппа С.П. Економіко-математичне моделювання прийняття рішень на основі комп'ютерних баз знань: Дис. д-ра. екон. наук: 08.02.03. К., 1998.

УДК 331.101.38:655

П.П. Лазановський

РОЛЬ СТИМУЛЮВАННЯ В ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПОЛІГРАФІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Розглядаються основні форми стимулювання праці, аналізується їх роль у підвищенні ефективності роботи поліграфічних підприємств.

Рассматриваются основные формы стимулирования труда, анализируется их роль в повышении эффективности работы полиграфических предприятий.

Будь-яка трудова діяльність має зміст лише тоді, коли вона належним чином, за допомогою різних форм винагород, стимулюється. Основні напрямки та суть даної економічної проблеми досить добре розкриті у фаховій літературі. Зокрема, у публікаціях М. Долішнього, О. Кузьміна, Ф. Хміля, І. Цигилика, Н. Мартиненка та інших. У галузі поліграфії чимало уваги цьому приділено в роботах Ю.Барнича, З.Холод, Л. Тихоненко. Однак специфіка досліджуваного питання полягає в тому, що якими б досконалыми не були напрацювання в ньому, така ознака, як залежність від змін зовнішнього (конкурентів, системи економічних відносин у державі, законодавчих актів тощо) і внутрішнього (прибутковості, ритмічності роботи, ефективного керівництва та ін.) середовища підприємства (організації), вимагає постійного розгляду його для забезпечення відповідності цим змінам.

Виходячи з цього, можна визначити й актуальність питання стимулювання праці в даній публікації. На нашу думку, більшість розробок з названої проблеми торкалася перш за все заробітної плати, як найбільш реального і впливового стимулюючого фактора. Нинішній день також практично на передній план висуває як форму винагороди за працю заробітну плату. Але поряд з нею стимулюючими чинниками потрібно вважати ще й такі, як участь працівника в розподілі прибутку підприємства (отримання дивідендів), підвищення кваліфікації, наявність перспективи росту, визнання фахівцями галузі і колегами по роботі та інші. За такої ситуації важливо керівництву віднайти саме такі заохочувальні засоби, які б забезпечували отримання найвищої трудовіддачі працівника.

Стимулювання праці тісно пов'язане з її мотивацією, але в них є головна відмінність: мотивація – це процес спонукання до праці через відсутність (нестачу) чого-небудь, а стимулювання – це віднаходження компенсаторів тієї самої нестачі. І найбільша складність у застосуванні конкретних стимулів полягає в тому, щоб у кожній окремо взятій ситуації підібрати для кожного окремо взятого працівника найприйнятніший для нього стимул, який би в повній мірі компенсував затрачені ним зусилля на виконання певного завдання.

Дамо оцінку таким стимулюючим факторам, як заробітна плата та прибуток, на прикладі ряду поліграфічних підприємств Львівщини (див. таблицю). Як бачимо, середньомісячна заробітна плата одного працюючого у 2003 році порівняно з 2002 роком збільшилася у 12 друкарнях з 14 обстежених, що свідчить про посилення даного заохочувального фактора на цих підприємствах. Однак назване посилення не можна вважати обґрунтованим з двох причин. По-перше, у всіх друкарнях, окрім Яворівської районної, темпи росту продуктивності праці відставали (в деяких з них сильно, оскільки було навіть зниження цього показника) від темпів росту середньомісячної заробітної плати. Це означає, що працівники згаданих підприємств швидшими темпами “проїдали” результати своєї праці, ніж створювали блага. Про це свідчить динаміка виручки від реалізації, яка також на більшості обстежених друкарень зменшилася у звітному році порівняно з попереднім. Дана обставина є другим доказом необґрунтованого росту середньомісячної зарплати в цих друкарнях як одного зі стимулюючих факторів. Така економічна ситуація пояснюється передусім недосконалістю технічного нормування праці, неефективністю преміальної системи (для підприємств, де вона розроблена), невідповідністю складності виконуваних робіт кваліфікаційному рівню робітників тощо.

Особливої уваги на розгляд як стимулюючого фактора заслуговує і прибуток. Це той показник, в якому акумулюються результати всіх напрямків діяльності підприємства і залежно від величини якого ця діяльність може далі успішно розвиватися, чи навпаки. Наявність прибутку в підприємства є однією з умов можливих грошових виплат його працівникам у вигляді премій, соціальних адресних допомог, оплати путівок тощо. Разом з тим не треба забувати, що спрямування певних сум з прибутку на розвиток, наприклад, техніко-технологічної бази виробництва, також є важливим стимулятором для колективу, оскільки в цьому він вбачатиме гарантії забезпечення роботою в майбутньому, відчуватиме певну захищеність на ринку по відношенню до конкурентів. Роль даного заохочувального фактора посилюється для тих підприємств, працівники яких є їхніми акціонерами. У такому випадку їх зацікавленість у збільшенні прибутку акціонерного товариства буде більшою, тому що від цього залежатиме і сума отримуваних ними дивідендів. Зрозуміло, що й ефективність виробництва таких товариств, за логікою, мала би підвищуватися.

Зміна середньомісячної заробітної плати та прибутку

Друкарні	Виручка від реалізації, тис. грн.			Середньооблікова чисельність штатних працівників, чол.			Продуктивність праці, тис. грн.			Середньомісячна зарплата одного працюючого, грн.			Балансовий прибуток, тис. грн.		
	2002 рік	2003 рік	темпи росту, %	2002 рік	2003 рік	темпи росту, %	2002 рік	2003 рік	темпи росту, %	2002 рік	2003 рік	темпи росту, %	2002 рік	2003 рік	відхилення (+,-)
Львівська обласна	706,3	687,0	97,3	60	47	78,3	11,77	14,62	124,2	290	370	127,6	45,4	1,6	-43,8
Бориславська міська	116,4	139,0	119,4	21	15	71,4	5,54	9,27	167,2	155	289	186,5	-10,3	3,4	+13,7
Самбірська міська	201,7	200,5	99,4	18	17	94,4	11,21	11,79	105,3	219	314	143,4	41,3	3,3	-38
Стрийська міська	397,1	377,5	95,1	37	37	100,0	10,73	10,20	95,1	282	317	112,4	0,2	1,1	+0,9
Червоноградська міська	374,9	344,0	91,8	21	21	100,0	17,85	16,38	91,8	465	432	92,9	23,5	8,2	-15,3
Бродівська районна	141,9	104,9	73,9	16	13	81,3	8,87	8,07	91,0	275	381	138,5	3	1,8	-1,2
Золочівська районна	96,1	124,7	129,8	15	15	100,0	6,41	8,31	129,8	226	294	130,1	-29,4	-16,5	+12,9
Кам'янсько-Бузька районна	141,2	146,1	103,5	12	13	108,3	11,77	11,24	95,5	367	394	107,4	8,2	0,1	-8,1
Миколаївська районна	450,4	1184,8	263,1	17	12	70,6	26,49	98,73	372,7	322	472	146,6	-	12,2	+12,2
Мостиська районна	60,8	82,7	136,0	9	9	100,0	6,76	9,19	136,0	210	287	136,7	-	9,4	+9,4
Перемишлянська районна	154,8	111,5	72,0	19	16	84,2	8,15	6,97	85,5	218	252	115,6	-6,2	-8,6	-2,4
Сокальська районна	193,5	169,4	87,5	13	12	92,3	14,88	14,12	94,8	338	388	114,8	-	4,2	+4,2
Старосамбірська районна	95,2	84,8	89,1	13	11	84,6	7,32	7,71	105,3	213	281	131,9	-	-	-
Яворівська районна	111,4	98,9	88,8	15	14	93,3	7,43	7,06	95,1	206	189	91,7	75,7	7,1	-68,6
Всього	3241,7	3855,8	118,9	286	252	88,1	11,33	15,30	135,0	-	-	-	-	-	-

Названі нами друкарні мають державну форму власності, але це не зменшує значення їх прибутку в процесах стимулювання праці. Як уже зазначалося, діяльність більшості цих друкарень у 2003 році була прибутковою, але величина прибутку є дуже мізерною. Отже, значного впливу на додаткове стимулювання праці цей показник не спричиняв.

Таким чином, можна дійти висновку, що ані заробітна плата (незважаючи на те, що вона у звітному році зросла), ані навіть у цілому позитивна динаміка змін прибутку не утворюють досконалої системи стимулювання трудової діяльності працівників у згаданих друкарнях. Очевидно, що, крім цих двох, найдієвіших з нашої точки зору, факторів стимулювання праці, не мають місця й інші, про які йшлося вище. Можливо, одним із наслідків недосконалості цих процесів є зменшення у більшості друкарень чисельності працівників у 2003 році проти 2002 року, що в цілому склало 34 чоловіки. Дослідження показують, що звільнення працівників відбувається і через відсутність перспективи розвитку підприємства: адже ці друкарні мають застарілу техніку, тісні приміщення і невідповідні умови праці та відпочинку.

Отож, зроблені нами висновки щодо діючих факторів стимулювання праці підтвердили їх значущість у підвищенні ефективності виробництва кожного підприємства. Адже лише висока особиста зацікавленість працівника у справедливій оцінці результатів своєї праці за допомогою матеріальних, моральних, соціальних, психологічних та інших стимулів у поєднанні з колективним підходом до виконання виробничих завдань може забезпечити її ефективність в цілому. Інакше кажучи, ефективна праця – це праця, що базується на ефективній системі стимулювання.

Сьогодні, на нашу думку, стимулювання працівників мало би здійснюватися за:

- розроблення прогностичних ідей розвитку підприємства;
- поліпшення якості продукції і надання послуг;
- підтримання цін на "розумному" стабільному рівні;
- удосконалення системи обслуговування замовників;
- зростання продуктивності праці;
- підвищення власного фахового рівня;
- творчість та особисту ініціативу;
- сумлінний підхід до виконання дорученої справи;
- уміння приймати виважені рішення в умовах дефіциту часу та нестачі інформації;
- інші ринково важливі напрями розвитку.

Отже, на даний час ця проблема вимагає свого розв'язання як через розроблення нових і удосконалення загальноприйнятих для цього підходів, так і для кожного підприємства (організації) зокрема.

УДК 330.15.003.12+330.15.004.14

І.В. Березна

РЕКРЕАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТЕРИТОРІЙ: ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ТА ВИКОРИСТАННЯ

Запропоновано новий підхід до оцінювання та використання рекреаційного потенціалу регіону. Оцінка має здійснюватися в двох ракурсах: з позиції рекреанта – споживача рекреаційних благ і послуг та їх виробника. Розроблено принципи оцінки в рамках зазначеного підходу. Уточнено зміст поняття „рекреаційний потенціал території”. Висвітлено сучасні проблеми використання рекреаційного потенціалу.

Предложен новый подход к оцениванию и использованию рекреационного потенциала региона. Оценка должна осуществляться в двух ракурсах: с позиции рекреанта – потребителя рекреационных благ и услуг и их производителя. Разработаны принципы оценки в рамках указанного подхода. Уточнено содержание понятия “рекреационный потенциал территории”. Указаны современные проблемы использования рекреационного потенциала.