

люти з погляду експортованої продукції (q_W) та імпортованих матеріальних ресурсів (q_V).

При цьому відмінність розглянутого вище від існуючих підходів щодо визначення послідовності дій в адаптаційному управлінні ЗЕД підприємства полягає:

- по-перше, у застосуванні більш досконалої моделі аналітичного узагальнення прибутку від ведення ЗЕД підприємства;
- по-друге, у врахуванні зміни співвідношення між курсом національної валюти з погляду експортованої продукції (q_W) та імпортованих матеріальних ресурсів (q_V).

Таким чином, розкриття впливу різних факторів на сталість ведення ЗЕД може бути визначене за допомогою відповідних функцій еластичності результату ведення ЗЕД підприємства. При цьому загальна схема адаптаційного управління ЗЕД підприємства може бути визначена відповідно до рисунку, запропонованого автором.

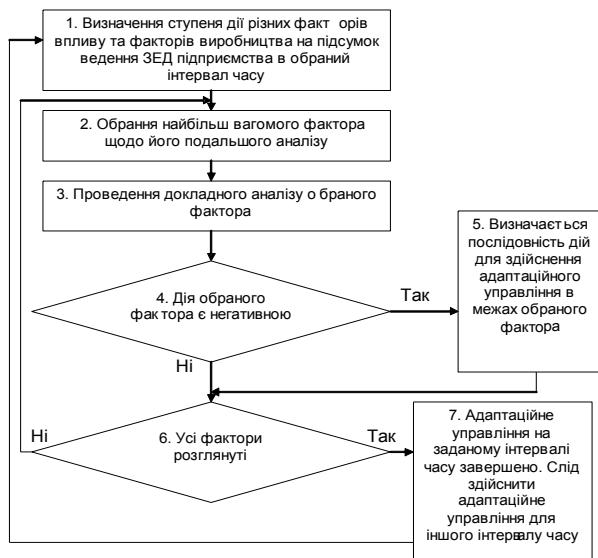


Рис. Загальна схема адаптаційного управління з погляду дії множини факторів впливу та факторів виробництва щодо ведення ЗЕД підприємства та з урахуванням часу їх дії

У роботі на основі застосування теорії еластичності докладно розглянуто різні умови адаптаційного управління ЗЕД підприємства з погляду валютної складової результату ведення ЗЕД. Це дозволило визначити послідовність дій щодо здійснення адаптаційного управління на підставі врахування результату ведення ЗЕД підприємства в межах такого фактора впливу, як валютна складова. Разом з цим розроблено та обґрунтовано загальну схему адаптаційного управління з погляду дії множини факторів впливу та факторів виробництва щодо ведення ЗЕД підприємства з урахуванням часу їх дії. У підсумку, це ж визначає сутність новизни отриманого результату щодо адаптаційності в управлінні ЗЕД підприємства. Утім з погляду подальшого напрямку досліджень доцільно розглянути поєднаний вплив різних факторів впливу та факторів виробництва на ведення ЗЕД підприємства.

Література: 1. Буряк П. Ю. Інтегровані підприємницькі структури: перспективи розвитку в Україні. – Львів: Логос, 2003. – 564 с. 2. Бутник О. М. Економіко-математичне моделювання перехідних процесів у соціально-економічних системах. – Харків: ВД "ІНЖЕК", СПД Лібуркіна Л. М., 2004. – 304 с. 3. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи / В. С. Пономаренко, О. М. Тридід, М. О. Кизим. – Харків: "ІНЖЕК", 2003. – 323 с. 4. Сидор І. П. Податки на споживання в Україні: фінансові ефекти і цінові наслідки: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук,

спец. 08.04.01 "Фінанси, грошовий обіг і кредит". – Тернопіль: Тернопільський державний економічний університет, 2006. – 23 с. 5. Крамарева О. М. Оцінка ефективності експорту та імпорту машин і обладнання вітчизняними підприємствами: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук, спец. 08.06.01 "Економіка, організація і управління підприємствами". – Харків: ХНЕУ, 2005. – 20 с. 6. Мусієнко О. І. Міжнародне корпоративне податкове планування в управлінні зовнішньоекономічною діяльністю компаній: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук, спец. 08.02.03 "Організація управління, планування і регулювання економікою". – К.: КНУ ім. Тараса Шевченка, 2005. – 16 с. 7. Унковська Т. Моделювання впливу валютних та цінових шоків на формування експорту. Ефект гістерезису / Т. Унковська, К. Данилова // Вісник НБУ. – 2006. – №8. – С. 59 – 63. 8. Унковська Т. Моделювання впливу змін обмінного курсу національної валюти на підприємства експортного, імпортного та внутрішнього секторів економіки // Вісник НБУ. – 2005. – №6. – С. 12 – 16. 9. Васюренко В. О. Адаптаційне управління діяльністю підприємства: визначення сутності і змісту // Науч.-техн. сб. "Коммунальное хозяйство городов". Серия: Экономические науки. – К.: Техніка, 2007. – Вип. 78. – С. 289 – 295. 10. Сю К. К. Управленческая экономика. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 671 с.

Стаття надійшла до редакції
25.11.2008 р.

УДК 658.016

**Москаленко Н. О.
Беляєва Н. Є.**

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

The article considers the results of the analysis and estimation of effective organizational changes management at the industrial enterprises of Kharkiv region on the base of using economic and mathematical methods of the factorial analysis and lag econometric models. The application of these methods gives the opportunity of using complex approach in the research representing the action of every factor in time separately, of characterizing the activity efficiency and making conclusions about the future stated enterprise under the influences of every factor destinationg the development prospects and characteristic changes.

Ефективне управління організаційними змінами можливе на засадах безперервного моніторингу цих процесів у часі. Основою систематичного моніторингу є аналіз та оцінка. Сучасні методи дослідження організаційних змін формуються на основі комбінації методів та прийомів економічного аналізу, економіко-математичних методів та моделей [1 – 4]. Кожне з наведених досліджень з різних сторін оцінює ефективність управління підприємствами в умовах організаційних змін.

Метою статті є висвітлення результатів аналізу та оцінки ефективності управління організаційними змінами на промислових підприємствах Харківського регіону на основі застосування статистичних методів стохастичного моделювання, а саме, факторного аналізу й лагових економічних моделей.

Обґрунтуванню аналітичного інструментарію управління організаційними змінами присвячені роботи авторів [5; 6]. Першим етапом дослідження є формування системи показників і критеріїв, які створюють єдину інформаційну основу управління процесами організаційних змін на підприємстві. Ця система показників повинна враховувати такі вимоги до їх формування: загальнотеоретичну інтерпретацію, взаємозв'язок і цілеспрямованість як окремих показників, їх груп, так і всієї системи в цілому; можливість регулювання значень величини показників,

що залежить від рівня використання ресурсів й ефективності результату; можливість одержання прогнозу про спрямованість динаміки показників; показники, які повинні бути значущими (найбільш важливими для певної сфери діяльності).

Система показників розбита на групи за основними сферами діяльності підприємств і характеризує управління виробничою, інноваційно-інвестиційною, фінансовою діяльністю, управління персоналом і ефективністю діяльності в цілому. Основним фактором реалізації процесів організаційних змін є управління активами шляхом реструктуризації (часткове їх зменшення шляхом продажу або передачі, часткове їх збільшення шляхом придбання, покупки), зокрема, основними засобами підприємств (узяття в оренду, передача в оренду) [7]. Тому нарощування виробничого потенціалу, інтенсивність відтворювальних процесів можна розглядати як основні параметри інтенсивності організаційних змін на промислових підприємствах. До показників, що відбивають структурні зміни виробничого потенціалу і дозволяють оцінити ефективність управління виробничою діяльністю, віднесені: питома вага основних засобів, запасів, незавершеного виробництва у виробничому потенціалі, обсяг виробничого потенціалу, питома вага основних засобів у активах, індекс постійного активу, коефіцієнт зношування основних засобів; фондовіддача; фондоозброєність; продуктивність праці.

Інноваційно-інвестиційна активність є передумовою розвитку підприємства, тому обов'язкові показники дослідження: обсяг валових інвестицій в основний капітал, питома вага інвестицій на капітальне будівництво, питома вага інвестицій на придбання нових основних засобів, витрати на технологічні інновації, витрати на інформатизацію, питома вага витрат на програмне забезпечення. Динаміка даних показників дозволить оцінити стратегічну спрямованість управління підприємством і активність організаційних змін: розширення масштабів діяльності, збільшення прибутку, підвищення конкурентоспроможності підприємств.

Фінансова незалежність і фактори, що її визначають, є передумовою процесів реорганізації підприємств, злиття, поглинання, виділення. Цю групу показників становлять: коефіцієнт автономії; коефіцієнт поточної ліквідності; коефіцієнт абсолютної ліквідності; коефіцієнт швидкої ліквідності; коефіцієнт маневреності власного капіталу; забезпеченість власними обіговими коштами; забезпеченість поточних активів власними обіговими коштами; забезпеченість матеріальних обігових коштів власними; оборотність власного капіталу; основних фондів, інвестованого капіталу, оборотного капіталу, коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості; оборотність дебіторської заборгованості.

Трудові ресурси є визначальним фактором розміру підприємства. До показників управління трудовими ресурсами (персоналом) підприємства відносять: середньооблікову чисельність штатних працівників, коефіцієнт обороту персоналу з прийому, коефіцієнт обороту з вибуття персоналу, коефіцієнт підготовки до нових професій, коефіцієнт підвищення кваліфікації. У сукупності ці коефіцієнти характеризують забезпеченість підприємства персоналом (трудовими ресурсами), ефективність його використання і характер змін на підприємстві.

Запропонована система показників описує економічний стан підприємства (всього 46 показників), що є основою аналізу й оцінки ефективності управління організаційними змінами, динаміка яких у сукупності дозволяє: по-перше, кількісно оцінити характер і масштабність наявних проблем підприємств; по-друге, визначити спрямованість і встановити реальну можливість проведених змін; по-третє, оцінити ефективність проведених на підприємствах організаційних змін.

Дослідження проведено за результатами обстеження форм статистичної й бухгалтерської звітності діяльності 15 машинобудівних підприємств Харківського регіону різних форм власності за період 2002 – 2006 рр., на яких відбувалися процеси організаційних змін. Технологія дослідження припускає використання таких методів [8 – 10]:

- 1) економічного аналізу при виборі й обґрунтуванні показників і критеріїв процесів організаційних змін, а також інтерпретації результатів моделювання;
- 2) детермінованого моделювання при формуванні критеріїв ефективності процесів організаційних змін;
- 3) статистичних методів стохастичного моделювання, а саме: факторного аналізу – для побудови моделей факторів економіч-

ного стану підприємств; та лагових економетричних моделей – для оцінки впливу факторів на результативний показник (ефективність змін).

При виборі й обґрунтуванні системи показників і критеріїв процесів організаційних змін використовувалися основні способи і прийоми економічного аналізу: абсолютні величини для вирахування відносних і середніх величин. Традиційні методи економічного аналізу – методи порівняння, угруповання, індексний, балансовий – використовувалися для вивчення взаємозв'язку й взаємозумовленості, виявлення впливу найбільш істотних факторів і формування їх класифікації, виявлення закономірностей і тенденцій організаційних змін.

Моделювання факторів організаційних змін підприємства ґрунтувалося на принципах виділення факторів як елементів факторної системи: причинності, достатньої специфічності, самостійності існування, облікової можливості. При вирішенні завдання моделювання й оцінки факторів використовувалися методи детермінованого й стохастичного економічного аналізу. Так, при формуванні критеріїв ефективності складових процесів організаційних змін формувалися детерміновані факторні моделі.

З передумовою застосування методів сучасного факторного аналізу в дослідженнях пов'язана можливість ефективного рішення таких статистичних завдань, як: вивчення внутрішньої структури зв'язків у системі показників; вивчення розмірності опису економічного явища; виявлення більш інформативного показника. Факторний аналіз дозволяє виявити у вигляді синтетичних факторів головні причини формування системи зв'язків, простежуючи зв'язки економічних показників із синтетичними факторами. Система факторів, сформована в результаті використання даного методу, відрізняється меншою розмірністю й упорядкуванням подання зв'язків. Синтетичні фактори, виявлені методом факторного аналізу, можуть служити новими, більш інформативними комплексними показниками процесів організаційних змін на досліджуваних підприємствах. Завданням економічного аналізу в цьому випадку є інтерпретація результатів моделювання на основі розкриття якісного взаємозв'язку між кількісними характеристиками процесів організаційних змін. Такі показники потрібні для комплексної оцінки процесів організаційних змін й управління цими процесами.

Завдання визначення мінімальної кількості факторів, яких досить для опису вихідної системи показників і їх кореляцій, звичайно вирішується методом головних компонентів. За стандартною процедурою одержують матрицю навантажень вагових коефіцієнтів. Факторні навантаження є характеристиками стохастичного зв'язку між вихідними ознаками й загальними факторами. Для розрахунків факторного аналізу використаний модуль Factor Analysis і Principal Components (головних компонентів) ліцензійного статистичного пакета Statgraphics Plus 5.1 International Professional. У результаті проведених розрахунків отримані матриці факторних навантажень показників, що характеризують економічний стан машинобудівних підприємств Харківського регіону. Аналіз складу та послідовності показників за кожним фактором дозволив визначити їх таким чином (табл. 1).

Таблиця 1

Система факторів економічного стану машинобудівних підприємств Харківського регіону

Ум. позн.	Назва фактора
F ₁	Стан власних обігових коштів
F ₂	Інтенсивність використання капіталу (відсутність вкладень на розвиток виробничих потужностей)
F ₃	Дохідність вкладеного капіталу
F ₄	Ефективність виробництва
F ₅	Інвестиції в основний капітал (технологічна інноваційність)
F ₆	Зношеність основних засобів
F ₇	Інформаційне забезпечення
F ₈	Нестача персоналу
F ₉	Нестача якісного персоналу (професіоналізму)

Найбільш устійними за своєю структурою є фактори F₁ – F₄ (табл. 2).

Стійкі фактори економічного стану підприємств

Ум. позн. факт.	Назва й зміст фактора змін	Рік	Рівняння
F ₁	Стану власних обігових коштів	2006	$F_1 = -0,259x_6 + 0,259x_{26} + 0,257x_{25} + 0,247x_{36} + 0,242x_{33}$
		2005	$F_1 = -0,2797x_6 + 0,2797x_{26} + 0,2716x_{25} + 0,255x_{19}$
		2004	$F_1 = -0,2585x_{25} - 0,2576x_{18} + 0,2526x_6 + 0,2526x_{26}$
		2003	$F_1 = 0,2518x_6 - 0,2518x_{26} - 0,2466x_{20} + 0,2518x_6$
		2002	$F_1 = 0,2561x_6 - 0,2561x_{26} - 0,2556x_{18} - 0,2415x_{36}$
F ₂	Інтенсивності використання капіталу (відсутність вкладень на розвиток виробничих потужностей)	2006	$F_2 = -0,303x_{22} - 0,286x_{29} - 0,283x_{30} - 0,263x_{42} + 0,258x_{34}$
		2005	$F_2 = -0,3407x_{22} - 0,3266x_{30} - 0,308x_{29}$
		2004	$F_2 = 0,3048x_{34} - 0,2941x_{22} - 0,2923x_{29} - 0,2601x_{23}$
		2003	$F_2 = -0,317x_8 - 0,3157x_{30} - 0,295x_{22}$
		2002	$F_2 = 0,3116x_8 + 0,2781x_{30}$
F ₃	Дохідності вкладеного капіталу	2006	$F_3 = 0,289x_{39} + 0,272x_{38} + 0,23077x_{20} + 0,2304x_{19}$
		2005	$F_3 = 0,2866x_{38} - 0,2779x_{28} - 0,2708x_{23} + 0,2636x_{15}$
		2004	$F_3 = 0,2913x_{38} + 0,2732x_{44} - 0,2296x_{28} + 0,2061x_9$
		2003	$F_3 = -0,299x_{33} - 0,2956x_{17} + 0,259x_{29}$
		2002	$F_3 = 0,3319x_{41} + 0,3225x_{12} + 0,2968x_4 + 0,2823x_{15}$
F ₄	Ефективності виробництва	2006	$F_4 = 0,324x_{37} + 0,315x_{40} + 0,2817x_9 + 0,2675x_8$
		2005	$F_4 = 0,3499x_{43} + 0,2812x_9 - 0,2662x_{41} + 0,2595x_{18}$
		2004	$F_4 = -0,2866x_{41} + 0,2735x_{32} + 0,2374x_{17}$
		2003	$F_4 = -0,4194x_{14} - 0,4162x_4 - 0,3468x_{15}$
		2002	$F_4 = 0,2873x_{29}$

За період, що аналізується, (2002 – 2006 рр.) простежується стійка дія цього фактора F₁ з усталим набором показників: індекс постійного активу, коефіцієнт маневреності, коефіцієнт покриття. Ці показники взаємообумовлені: так, збільшення маневреності капіталу можливе лише за рахунок зниження індексу постійного активу й навпаки. Стійка дія цього фактора F₂ підтверджується стійким навантаженням показників капіталовіддачі, оборотності оборотного та інвестиційного капіталів. Навантаження цих показників мають знак мінус, що підтверджує відсутність вкладень на розвиток виробничих потужностей досліджуваних підприємств. Показники, що складають фактор F₃, становлять питому вагу інвестицій на капітальне будівництво, інвестицій на придбання нових основних засобів, прибуток на 1 працівника, питому вагу незавершеного виробництва у виробничому потенціалі, рентабельність власного капіталу і характеризують дохідність вкладеного капіталу. Близьким за змістом є фактор F₄, сформований показниками: прибуток на одного працівника, витрати на інформатизацію, оборотність інвестованого та оборотного капіталів. Цей фактор визначений як ефективність виробництва: якщо зростатиме прибуток на одного працівника – ефективність виробництва зростає, в той же час саме ефективність виробництва є умовою збільшення оборотності інвестованого та оборотного капіталів. Фактори F₅, F₆, F₇, F₈, F₉ характеризують фінансову складову організаційних змін і підтверджують відсутність інноваційної, стратегічної їх спрямованості.

На наступному етапі дослідження доцільно оцінити дію визначених факторів. Оцінити ефективність організаційних змін за рахунок дії визначених факторів економічного стану дозволяють лагові економетричні моделі, які відносяться до класу динамічних економетричних моделей. Відмінною рисою цих моделей є так званий крок запізнювання, або лаг, що вказує на те, що вплив якого-небудь фактора на досліджуваний показник запізнюється на визначений період часу. Економетричні моделі з лаговими незалежними змінними враховують вплив на змінну Y рівнів пояснюючих факторів, що відносяться до попередніх періодів часу $t-1, t-2, \dots$. Необхідність їх включення до моделі пояснюється деяким запізненням впливу причин (незалежних факторів) на результат (залежну змінну). Застосування моделі з лаговими змінними

пояснюється специфічними властивостями досліджуваних процесів, конкретніше їх інертністю. Якщо мало місце зростання рівня за рахунок дії визначених факторів, то це відобразиться на рівні цього року, незалежно від того, чи він зростає, чи знизиться. Для таких процесів характерним є та обставина, що рівень пояснюючої змінної y_t процесів визначається не тільки одночасними значеннями пояснюючих факторів x_{it} , але він також залежить і від значень ряду з цих факторів, що відносяться до попередніх періодів, тобто від значень $x_{i,t-1}, x_{i,t-2}, \dots$. Загальний вигляд лінійної економетричної моделі з лаговими незалежними змінними представляється рівнянням:

$$y_t = c + \alpha_0 x_{1t} + \alpha_1 x_{1,t-1} + \dots + \alpha_r x_{1,t-r} + \beta_0 x_{2t} + \beta_1 x_{2,t-1} + \dots + \beta_p x_{2,t-p} + \dots + \gamma_0 x_{nt} + \gamma_1 x_{n,t-1} + \dots + \gamma_s x_{n,t-s} + \varepsilon_t,$$

де $\alpha_i, i = 0, 1, \dots, r$ – коефіцієнти, що пов'язують рівень змінної x_1 , взятий в момент $t-i$, із залежною змінною y_t ;

$\beta_j, j = 0, 1, \dots, p$ – коефіцієнти, що пов'язують рівень змінної x_2 , взятий в момент $t-j$, із залежною змінною y_t і т. д.;

ε_t – помилка моделі в момент часу;

c – стала моделі.

Із сукупності результативних показників, які характеризують ефективність управління процесами організаційних змін, обраний показник рентабельності продукції ($y(t)$). Такий вибір є доцільним, враховуючи взаємозалежність результативних показників та узагальнюючих якісних характеристик організаційних змін.

Рентабельність продукції, або рентабельність продажів, є аналогом показника коефіцієнта прибутковості, який розраховується як відношення чистого прибутку до обсягу реалізованої продукції. Цей показник називають також "процентом

прибутку" і використовують для оцінки ефективності організації діяльності. Зміна цього показника у часі вказує на зміни у виробничому потенціалі, організації діяльності і можливості розвитку підприємства.

Отримані в результаті розрахунків лагові моделі подані в табл. 3.

Таблиця 3

Лагові моделі впливу факторів економічного стану на рентабельність продукції у часі

Ум. позн. факт.	Назва й зміст фактора змін	Лагові моделі
F ₁	Стану власних обігових коштів	$Y_t = 23,2542 - 105,186 \cdot F_{1,t-4} + 146,886 \cdot F_{1,t-3} + 901,155 \cdot F_{1,t-2} + 828,448 \cdot F_{1,t-1} - 31,3344 \cdot F_{1,t}$
F ₂	Інтенсивності використання капіталу (відсутність вкладень на розвиток виробничих потужностей)	$Y_t = -139,886 + 630,612 \cdot F_{2,t-4} + 133,658 \cdot F_{2,t-3} - 75,4341 \cdot F_{2,t-2} - 13,721 \cdot F_{2,t-1} + 29,3642 \cdot F_{2,t}$
F ₃	Дохідності вкладеного капіталу	$Y_t = 298,442 - 45,6771 \cdot F_{3,t-4} - 52,68 \cdot F_{3,t-3} - 71,6539 \cdot F_{3,t-2} - 150,034 \cdot F_{3,t-1} - 1077,54 \cdot F_{3,t}$
F ₄	Ефективності виробництва	$Y_t = 74,8742 - 15,0242 \cdot F_{4,t-4} + 0,85591 \cdot F_{4,t-3} - 4,7808 \cdot F_{4,t-2} + 249,114 \cdot F_{4,t-1} - 16,7505 \cdot F_{4,t}$

Графічно дію факторів організаційних змін на рентабельність продукції представлено на рисунку.

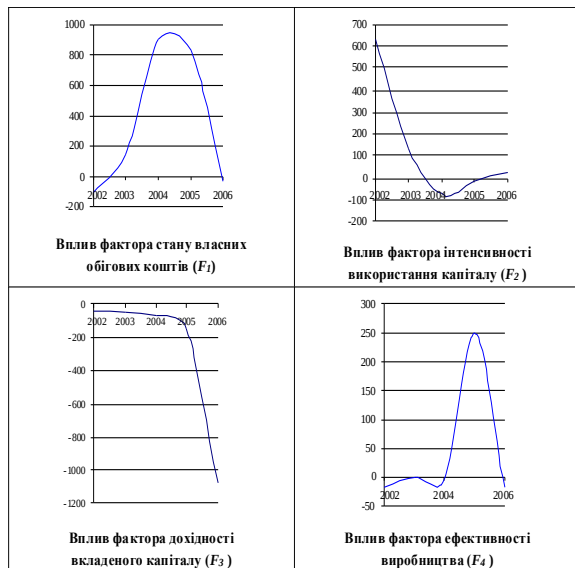


Рис. Вплив факторів економічного стану на рентабельність продукції у часі

Подані на рисунку діаграми впливу факторів організаційних змін на рентабельність продукції у часі за характером ліній підтверджують правомірність їх обрання для опису динаміки результативного показника. З першого погляду видно, що кожен з визначених факторів в певному лазі мав суттєвий вплив на результативний показник.

Найбільш впливовим фактором стану власних обігових коштів (F₁) виявився у 2004 р. (t-2) та у 2005 р. (t-1). Обстеження структури та характеру дії цього фактора вказує, що більшою мірою він залежить від маневреності власного капіталу та забезпеченості матеріальних оборотних засобів власними. У 2006 р. (t) вплив цього фактора є негативним на рівень рентабельності продукції, що вказує на відсутність фінансової стійкості, фінансово-економічні важелі спрямовані на вирішення короткострокових завдань.

Вплив фактора інтенсивності використання капіталу (F₂) на рентабельність продукції у часі має вигляд увігнутої кривої, яка вказує на його посилену позитивну дію у 2002 р. (t-4), стрімке падіння у 2004 р. (t-2) і повільне зростання у 2006 р. (t). Дія цього фактора визначається ефективністю використання виробничого, інвестованого, людського капіталу і вказує на відсутність відтворювальних процесів на промислових підприємствах. Тенденція зміни цього фактора вказує на відсутність зацікавленості щодо підприємств учасників економічного процесу та ринкового обміну.

Вплив фактора дохідності вкладеного капіталу (F₃) на рентабельність продукції є стійко негативним і його дія у 2006 р. (t) набуває стрімкого падіння. Серед визначених факторів – це єдиний, що має стійку негативну тенденцію. Дія цього фактора доповнює тенденцію фактора стану власних обігових коштів та засвідчує глибоку економічну кризу підприємств і втрату їх економічного потенціалу, неспроможність власного капіталу підприємств та вказує на необхідність пошуку нових напрямів діяльності.

Як вказує динаміка впливу фактора ефективності виробництва (F₄) на рентабельність продукції, ефективність виробництва для підприємств носить короткостроковий характер. Станом на 2002 р. (t-4) – 2004 р. (t-2) зміна фактора ефективності виробництва не мала впливу на результативний показник, рентабельність продукції. Основними складовими цього фактора є фондоозброєність, продуктивність праці, оборотність персоналу, середньооблікова чисельність. Стрибок подібна дія фактора у 2005 р. (t-1) – це результат дії екстенсивних факторів виробництва, перш за все за рахунок скорочення чисельності персоналу.

Таким чином, проаналізувавши динаміку факторів та їх вплив на рентабельність продукції машинобудівних підприємств Харківського регіону, можна зробити такі висновки щодо ефективності організаційно-структурних змін на цих підприємствах: процеси організаційних змін відбуваються вкрай неефективно, динаміка факторів засвідчує відсутність системності та стратегічної спрямованості цих змін. Організаційні зміни супроводжуються: дефіцитом власних обігових коштів; відсутністю вкладень на розвиток виробничих потужностей; зростанням збитковості вкладеного капіталу; занепадом виробництва й економічного потенціалу. Динаміка визначених факторів свідчить про скорочення машинобудівної галузі, збитковість, занепад і зростаюче банкрутство підприємств. Машинобудівні підприємства, які формують основний склад обробної промисловості Харківського регіону, не тільки втрачають свій економічний потенціал, але й можливості його відтворення. За таких умов одиничні спроби реструктуризації неефективні, потрібна комплексна програма реформування промисловості.

Застосування факторних та лагових економетричних моделей у вирішенні завдань економічного дослідження дозволяють: 1) застосувати комплексний підхід до дослідження ефективності протікання процесів організаційних змін; 2) представити дію кожного фактора у часі окремо; 3) охарактеризувати ефективність діяльності підприємств з різних позицій; 4) зробити висновки щодо майбутнього стану підприємств під впливом кожного з факторів, оцінити перспективи їх розвитку та характер змін.

Напрями подальшого дослідження організаційних змін пов'язані із дослідженням організаційного потенціалу на підприємствах, де ці процеси відбуваються ефективно.

Література: 1. Отенко И. П. Механизм управления потенциалом предприятия: Научное издание / И. П. Отенко, Л. М. Малярец. — Харьков: Изд. ХГЭУ, 2003. — 220 с. 2. Пономаренко В. С. Корпоративное управление машиностроительным предприятием: проблемы, пути решения. Монография / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Луцковский, С. Л. Кушнар, Д. А. Редька, Н. В. Беликова: — Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2006. — 232 с. 3. Отенко И. П. Организационно-экономический механизм реструктуризации предприятия. Научное издание / И. П. Отенко, Н. А. Москаленко. — Харьков: Изд. ХНЭУ, 2005. — 216 с. 4. Ястремська О. М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади. Наукове видання. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2004. — 472 с. 5. Беляева Н. Е. Формирование механизма оценки организационных изменений предприятия // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції "Господарський механізм: сутність, структура, подальше вдосконалення на сучасному етапі". 18 – 19 квітня 2008 р. — Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. — С. 53 – 54. 6. Беляева Н. Е. Аналіз і оцінка організаційних змін на підприємствах // Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції "Методологія та практика менеджменту на порозі XXI століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти". 15 – 16 травня 2008 р. Ч. I. — Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. — С. 83 – 84. 7. Отенко В. И. Исследование организационных изменений предприятий Харьковского региона / В. И. Отенко, Н. Е. Беляева // Бизнес-Информ. — 2007. — №10 (2). — С. 52 – 59. 8. Дубров А. М. Многомерные статистические методы: Учебник / А. М. Дубров, В. С. Мхитарян, Л. И. Трошин. — М.: Финансы и статистика, 2000. — 352 с. 9. Жуковский В. М. Факторный анализ в социально-экономических исследованиях / В. М. Жуковский, И. Б. Мучник. — М.: Статистика, 1976. — 152 с. 10. Сторшин О. О. Методи багатовимірного статистичного аналізу / О. О. Єгоршин, А. М. Зосімов, В. С. Пономаренко. — К.: ІЗМН, 1998. — 208 с.

Стаття надійшла до редакції
24.10.2008 р.

УДК 658.310.8.012.32

Мартиненко М. В.

ФОРМУВАННЯ ПОТРЕБИ У НАВЧАННІ ЯК ОСНОВА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

The article deals with the results of the research devoted to the studying of the demand to learn the enterprise personnel. The definition of the phenomenon of the demand to learn has been suggested. The recommendations on forming the demand to learn have been elaborated on the basis of individual approach.

У сучасній науці та практиці менеджменту одним з ключових є твердження про те, що підприємство – це, перш за все, його співробітники. Достатньо широке вивчення поняття інтелектуального капіталу, управління знаннями, розвитку людських ресурсів призвело до необхідності пошуку не тільки загальноовизначених підходів до визначення цих понять, але й способів практичного впровадження технологій, котрі дозво-

лили б використати весь потенціал їх застосування на користь підприємства.

Найбільш розповсюдженим на сьогоднішній день є розглядання інтелектуального капіталу як сукупності різноманітних складових, серед яких найчастіше згадуються людський та структурний капітали [1]. Чітку межу між цими складовими провести досить важко, оскільки більшість елементів структурного інтелектуального капіталу є похідними від людського інтелектуального капіталу. Проте конкретизація поняття людського інтелектуального капіталу дозволяє зосередитись на можливих напрямках його прирощення, одним з яких є розвиток персоналу.

Дослідженням в галузі розвитку персоналу присвячено чимало праць сучасних вчених-економістів, які пропонують різні визначення цього поняття. Так, описуючи питання управління персоналом, сучасні провідні вчені-економісти вказують на те, що "розвиток персоналу – проведення заходів, що сприяють повному розкриттю особистого потенціалу працівників і зростання їх здатності робити вклад у діяльність організації" [2, с. 190]. Існує думка, що "розвиток персоналу – багатогранне і складне поняття, яке охоплює широке коло взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем" [3, с. 16]. З іншого боку, цей же автор відзначає розвиток персоналу як підготовку до адаптації особи до роботи за конкретною професією. Ще один з сучасних підходів полягає у трактуванні розвитку персоналу як усебічного формування потреб в освіті, отриманні нових знань, вдосконаленні стилю управління і методів роботи з персоналом [4, с.19]. З іншої точки зору, розвиток персоналу – це технічне й економічне навчання; перепідготовка і підвищення кваліфікації; робота з кадровим резервом; планування і контроль ділової кар'єри; професійно-психологічна адаптація нових робітників [5]. Слід відзначити, що кожен з авторів описує поняття "розвиток персоналу" по-різному, проте ніхто не заперечує, що найважливішим його елементом є навчання. Дійсно, саме організація заходів з навчання та підвищення кваліфікації персоналу є найбільш вірогідним шляхом інтелектуалізації людського капіталу.

Метою даного дослідження є розробка практичних рекомендацій щодо формування потреб персоналу в навчанні на основі аналізу факторів, які впливають на ці потреби. Для досягнення поставленої мети в роботі необхідно вирішити такі завдання: дати визначення потреби персоналу в навчанні; виявити основні фактори, від яких залежить вираженість особистісних потреб у навчанні; розробити практичні рекомендації щодо інтеграції етапу формування потреб у навчанні у загальний процес навчання та підвищення кваліфікації на підприємстві.

Найбільш розповсюдженим є підхід, заснований на викритті проблем управління підприємством, визначенні відповідальних за дану ділянку роботи осіб, а потім навчання цих людей відповідно до потреб підприємства. Такий підхід досить привабливий за рахунок його конкретності та прозорості застосування. Проте, якщо не враховувати при цьому бажання та внутрішнє налаштування на навчання тих, кого треба буде навчати, всі зусилля керівництва можуть виявитись даремними. Запобігти марному витрачання коштів дозволяє попереднє вивчення потреби персоналу в навчанні. При цьому слід відокремлювати формальну потребу в навчанні, що діагностується за результатами виявлення на підприємстві невідповідності кваліфікації працівників посадам, які вони займають, та особистісну потребу у навчанні, що усвідомлюється кожним співробітником. Ці два види потреб суттєво відрізняються як за змістом, так і за способами їх виявлення. Проте, формальна потреба підприємства у навчанні персоналу може бути задоволена на основі її зв'язку з особистісними потребами персоналу в навчанні.

Перш ніж розглядати можливі шляхи формування та задоволення потреб у навчанні, необхідно навести вже існуючі ключові визначення цього поняття, на яких базується дане дослідження. Потреба – це відображення у свідомості бажаності чого-небудь у даний момент, яке часто