

Рівень народжуваності на сьогодні найнижчий за всю демографічну історію України. Інша проблема — низький рівень використання робочої сили в Україні. Статистика із заробітної плати свідчить про те, що лише трохи більше ніж 50% працюючих зайняті повний робочий день. Такої ситуації немає в жодній країні на пострадянському просторі. На думку профспілок, роботодавець має нести економічну відповідальність за недовикористання трудового потенціалу на підприємстві.

Погіршилися також показники, які характеризують освіту населення. Як вже зазначалося, під дією економічних чинників все більше молодих людей заради заробітку відмовляється від продовження навчання. Недостатність державних асигнувань на освіту приводить до закриття або комерціалізації багатьох навчальних закладів (передусім професійно-технічних училищ).

Таким чином, запропоноване обґрунтування показників оцінки якості трудового потенціалу за об'єктами аналізу (людина, підприємство, суспільство) дозволить проводити детальний аналіз кожного з них. Оскільки трудовий потенціал потребує забезпечення сприятливих умов виробничо-господарської діяльності, то необхідно приділяти увагу визначенню та оцінці кожного показника якості трудового потенціалу.

Література: 1. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. — К.: Вид. Дім "Юридична книга", 2003. — С. 3; 6 – 7; 50 – 53. 2. Економіка праці. Навчальний посібник / В. Л. Дикань, Ю. М. Юрченко, О. Г. Дейнека, І. В. Воловельська. — Харків: ТОВ "Олант", 2003. — 120 с. 3. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с. 4. Адамчук В. Економіка і соціологія труда: Учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Соколова. — М.: ЮНІТИ, 2001. — С. 24 – 31. 5. Генкин Б. М. Економіка і соціологія труда: Учебник для вузов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: НОРМА, 2001. — 448 с. 6. Грішнова О. Роль держави у відтворенні людського потенціалу // Вісник Тернопільської академії народного господарства. — 2001. — №16. — С. 120 – 122.

Стаття надійшла до редакції
09.09.2005 р.

УДК 65.14.1

Хамініч С. Ю.

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ

In the article the conceptual approaches and directions of provision the enterprise competitiveness on the basis of the development and formation the educational potential are developed. The methodical processes of these directions create conditions for working out the methods of estimation the influence of the educational potential on the enterprise competitiveness. The ways of increasing the enterprise competitiveness and by means of it — the national economy competitiveness are proposed.

Трансформація економічної системи до ринкової моделі господарювання зумовлює появу принципово нових завдань у галузі управління, які спрямовані на активний пошук теоре-

тичних, методологічних та практичних рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства і, тим самим, конкурентоспроможності національної економіки. Проблема підвищення конкурентоспроможності підприємств на засадах освітнього потенціалу приділяли увагу такі дослідники, як І. С. Каленюк [1], Ж. — Ж. Ламбен [2], Т. В. Хлопова [3] та ін. У свою чергу, формування постіндустріальних тенденцій розвитку економіки передбачають розробку нової стратегії розвитку на засадах освітнього потенціалу підприємства як індикатора життєдіяльності та ефективності підприємства. Освітній потенціал підприємства забезпечує стійкість і динамічність системи управління, що в повній мірі висуває особливі вимоги щодо принципів її формування, напрямів розвитку й шляхів підвищення конкурентоспроможності підприємства, що є метою даної статті.

Вивчення стану взаємодії конкурентоспроможності підприємства з його освітнім потенціалом показало, що сформована система взаємодії на підприємствах не відповідає повністю досягненням економічної науки і вимогам господарської практики, тому що існує значний розрив між виявленими теоретичними основами та практикою, є нагальна потреба віднайти основні шляхи подолання цього розриву.

Вирішення цього завдання в умовах сучасного ринку вимагає, насамперед, розробки концептуальних підходів до забезпечення конкурентоспроможності промислового підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу.

У концептуальних підходах, на думку автора, мають знайти відображення такі моменти:

визначення критеріїв конкурентоспроможності підприємства. Формуючи критерії конкурентоспроможності підприємства, необхідно виділяти ознаки, що характеризують задоволеність споживачів товарами і послугами підприємства в динаміці, ефективність виробничо-господарської діяльності підприємства, позитивність образу підприємства. Виокремлення таких ознак необхідно для розробки методів оцінки впливу на конкурентоспроможність підприємства його освітнього потенціалу, для розробки моделі освітнього потенціалу, що є основою формування освітнього потенціалу конкретного підприємства, для створення центрів відповідальності за організацію взаємодії освітнього потенціалу і конкурентоспроможності, для оцінки ефективності управління освітнім потенціалом підприємства;

визначення вимог до забезпечення конкурентоспроможності, дотримання яких дозволило б підприємству здійснювати ефективний розвиток конкурентоспроможності підприємства на основі формування й удосконалювання його освітнього потенціалу;

виявлення факторів, що визначають конкурентоспроможність підприємства. З цією метою в дослідженні необхідно провести класифікацію факторів конкурентоспроможності підприємства та визначити ті умови, що створюються розвитком освітнього потенціалу підприємства для забезпечення відповідності критеріям і вимогам конкурентоспроможності.

Іншим напрямком підвищення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку освітнього потенціалу є розробка моделі формування освітнього потенціалу підприємства, адекватного умовам його виробничо-господарської діяльності.

На погляд автора, в сучасних умовах модель повинна відбивати діяльність суб'єктів формування освітнього потенціалу підприємства щодо створення і розвитку кадрової, матеріально-технічної і науково-інформаційної складової освітнього потенціалу. Крім того, необхідно визначити фактори, що впливають на функціонування цих суб'єктів. У зв'язку з цим особливою значимістю набуває виокремлення технічних, організаційних, соціально-психологічних і економічних груп факторів, що визначають формування освітнього потенціалу підприємства. У процесі формування моделі освітнього потенціалу підприємства, адекватного умовам його виробничо-господарської діяльності, на думку автора, доцільно по-різному виявляти характер змін освітнього потенціалу в різних ситуаціях, що виникають під впливом технічних, організаційних, економічних і соціально-психологічних факторів.

Методичне опрацювання цих напрямів створить умови для виділення методів оцінки впливу на конкурентоспромож-

ність освітнього потенціалу підприємства, а також для формування організаційно-методичного забезпечення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу.

Важливим напрямком підвищення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку освітнього потенціалу має стати розробка методичних питань оцінки впливу на конкурентоспроможність промислового підприємства освітнього потенціалу.

Розробку методичного апарату оцінки впливу на конкурентоспроможність промислового підприємства його освітнього потенціалу, як вважає автор, доцільно проводити на основі адаптації методів експертних оцінок, графічних методів, методів статистичного аналізу й моделювання.

Опрацювання даного напрямку має забезпечити:

можливість кількісної оцінки впливу освітнього потенціалу на конкурентоспроможність підприємства;

можливість прийняття науково-обґрунтованих управлінських рішень з формування й використання освітнього потенціалу для підвищення конкурентоспроможності підприємства;

можливість оцінювати ефективність удосконалювання елементів освітнього потенціалу, що становлять конкурентоспроможність підприємства;

можливість формування системи показників конкурентоспроможності й освітнього потенціалу, що складають основу системи моніторингу впливу освітнього потенціалу на конкурентоспроможність;

можливість середньо- і довгострокового прогнозування конкурентоспроможності промислового підприємства при планованій зміні, що формує конкурентоспроможність факторів (показників освітнього потенціалу).

Реалізація даного напрямку створить інформаційну основу забезпечення перспективних шляхів підвищення конкурентоспроможності, що базуються на стратегії розвитку освітнього потенціалу підприємства, а не на стратегії адаптації освітнього потенціалу до існуючих у даний момент вимог ринку.

Значну роль у підвищенні конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу відіграє прогнозування конкурентоспроможності, що забезпечує передпланове обґрунтування рішень щодо керування конкурентоспроможністю через формування, використання і розвиток освітнього потенціалу.

У сучасних умовах прогнозування конкурентоспроможності підприємства є доцільним будувати з використанням однофакторних і багатфакторних кореляційно-регресійних моделей, у яких як результуючу ознаку пропонується включати показники, що характеризують конкурентоспроможність підприємства, а як факторну – показники освітнього потенціалу підприємства. Встановлюючи залежність факторних та результуючих ознак, слід використовувати як лінійний, так і нелінійний тип зв'язку.

Розробка кореляційно-регресійних моделей конкурентоспроможності підприємства з урахуванням зазначених положень, на погляд автора, забезпечить інформаційну базу для стратегічного і тактичного планування конкурентоспроможності, дозволить вчасно виявляти тенденції зміни конкурентоспроможності і проводити оцінку альтернативних шляхів формування, використання й розвитку освітнього потенціалу підприємства, що дозволяє підвищувати конкурентоспроможність. Крім цього, отримані кореляційно-регресійні моделі також можуть бути використані для кількісної оцінки впливу на конкурентоспроможність підприємства освітнього потенціалу.

Підвищення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу, як вважає автор, значно сприятиме формуванню організаційних структур управління освітнім потенціалом, необхідним для забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

При формуванні організаційної структури управління освітнім потенціалом підприємства треба зважати на необхідність виділення вимог і принципів побудови організаційних структур управління освітнім потенціалом, урахувати під час вибору типу оргструктури освітнього потенціалу таких особливостей

підприємства та його освітнього потенціалу, як галузева належність і місце підприємства на галузевому ринку, розмір підприємства, професійно-кваліфікаційна структура кадрів підприємства, номенклатура і наукоємність продукції, що випускається.

Формування оргструктури управління освітнім потенціалом передбачає певний порядок взаємозалежних етапів і процедур, способів та прийомів дослідження.

У літературі, присвяченій методології наукового дослідження, вимоги до способів, прийомів і наукового інструментарію дослідження формуються як:

необхідність бути ясними і зрозумілими;

враховувати попереднє пізнання;

відповідати меті, поставленій перед конкретним дослідженням;

бути придатним для аналізу наявної вихідної інформації;

бути досить надійними, тобто здатними з великою ймовірністю (вірогідністю) забезпечувати одержання шуканого результату;

бути за можливістю стандартними і здатними утворювати алгоритми й методичні правила їх застосування;

бути економічними, тобто досягати мети з найменшими витратами засобів і часу.

Дані вимоги, що є найбільш загальними, мають конкретизуватися для певних напрямків економічних досліджень. У дослідженнях оргструктур управління освітнім потенціалом підприємства вимоги до їх формування мають ураховувати специфіку слабоструктуризованих завдань оптимізації, до класу яких відноситься формування оргструктур управління; виражати спрямованість на підвищення ефективності освітнього потенціалу підприємства; відбивати принципи системного підходу. Реалізацію цих вимог, на думку автора, доцільно забезпечувати на основі функціонально-структурного аналізу і моделювання, що припускає розробку функціональних моделей освітнього потенціалу й оргструктури управління освітнім потенціалом підприємства, формування структурних моделей освітнього потенціалу й оргструктури управління освітнім потенціалом.

Опрацювання виділених напрямків формування оргструктур управління освітнім потенціалом промислового підприємства створює основу для організаційного забезпечення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку освітнього потенціалу, а також для здійснення збалансованих структурних перетворень у системі взаємодії освітнього потенціалу і конкурентоспроможності підприємства, що базуються на зростаючій увазі до тих елементів освітнього потенціалу, що найбільшою мірою визначають характеристики конкурентоспроможності.

Немаловажним напрямком підвищення конкурентоспроможності підприємства є розробка методів оцінки ефективності освітнього потенціалу підприємства, необхідного для забезпечення конкурентоспроможності.

Необхідність удосконалювання методики оцінки ефективності освітнього потенціалу підприємства, на думку автора, випливає з того факту, що в даний час для розрахунку ефективності використовуються різні показники, що не відбивають особливостей ефективності освітнього потенціалу підприємства та її впливу на конкурентоспроможність. Такий підхід не відповідає повною мірою принципам ефективності, динамічності й гнучкості, обґрунтованості взаємодії конкурентоспроможності підприємства і його освітнього потенціалу. Тому в сучасних умовах істотно зростає потреба в розробці єдиних підходів до вимірювання витрат і результатів формування, використання і розвитку освітнього потенціалу.

При формуванні системи показників ефекту освітнього потенціалу промислового підприємства є доцільним виділення характеристик, що відбивають формування, використання і розвиток кадрової, матеріально-технічної і науково-інформаційної складової освітнього потенціалу підприємства.

Розробка системи показників, що характеризують витрати на формування, використання й розвиток освітнього потенціалу підприємства також повинна здійснюватися в розрізі кадрової, матеріально-технічної та науково-інформаційної складових.

Різноманіття видів витрат і результатів обумовлює потребу в класифікації показників ефективності освітнього потенціалу підприємства й побудови системи показників ефективності освітнього потенціалу промислового підприємства.

Крім цього, адаптації методичних питань оцінки ефективності освітнього потенціалу промислового підприємства до сучасних умов формування, використання й розвитку освітнього потенціалу, як вважає автор, сприятиме урахуванням в розрахунках фактора часу. Це обумовлено різночасністю здійснення витрат на формування, використання і розвиток освітнього потенціалу й одержання результатів від використання цього потенціалу.

Реалізація зазначених положень сприятиме більш точній оцінці ефективності освітнього потенціалу підприємства й одержанню орієнтирів для управління конкурентоспроможністю підприємства.

У ході розробки виділених напрямів підвищення конкурентоспроможності на основі формування, використання і розвитку освітнього потенціалу промисловим підприємствам необхідно враховувати такі моменти:

одним з виправданих шляхів формування освітнього потенціалу підприємства є зміна акцентів у змісті підвищення кваліфікації і професійної перепідготовки від вузької спеціалізації до широкопрофесійної підготовки, що викликано необхідністю забезпечити фахівцям універсальність, готовність адаптуватися до динамічних змін ринку, параметрів конкурентоспроможності і вирішувати питання суміжних областей знань; необхідне послідовне здійснення інтеграції стратегії підвищення конкурентоспроможності з економічною, науково-технічною й освітньою стратегіями підприємства;

необхідне цілеспрямоване формування безперервної системи підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки кадрів підприємства;

необхідне створення системи моніторингу взаємодії освітнього потенціалу промислового підприємства і його конкурентоспроможності.

Таким чином, на сьогодні основними шляхами підвищення конкурентоспроможності українських підприємств на основі розвитку освітнього потенціалу, на погляд автора, є:

розробка концептуальних підходів до забезпечення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу;

розробка моделі формування освітнього потенціалу підприємства, адекватного умовам його виробничо-господарської діяльності;

розробка методичних питань оцінки впливу на конкурентоспроможність підприємства освітнього потенціалу;

адаптація методів кореляційно-регресійного моделювання стосовно до прогнозування конкурентоспроможності підприємства;

розробка методів оцінки ефективності освітнього потенціалу підприємства.

Реалізація виділених напрямків підвищення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу покликана забезпечити відповідність взаємодії конкурентоспроможності й освітнього потенціалу сучасним вимогам і створить основу для ефективної виробничо-господарської діяльності підприємства.

Література: 1. Каленюк І. С. К вопросу об образовательном потенциале страны // Экономика Украины. — 2001. — №11. — С. 70 — 77. 2. Ламбен Жан-Жак. Менеджмент, ориентированный на рынок: Перев. с англ. / Под ред. В. Б. Колчанова. — СПб.: Питер, 2004. — 800 с. 3. Файоль А. Управление — это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор. — М.: Республика, 1992. — С. 9 — 12. 4. Кендюхов О. Гносеология інтелектуального капіталу // Економіка України. — 2003. — №4. — С. 28 — 33. 5. Портер Майкл Э. Конкуренция: Перев. с англ. — М.: Изд. дом "Вильямс", 2003. — 496 с. 6. Хлопова Т. В. Конкурентоспособность работников предприятия // Трудовое право. — 2002. — №9. — С. 82 — 87.

УДК 658.015.25

Тарасенко О. Н.

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИИ НЕЧЕТКИХ МНОЖЕСТВ ДЛЯ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

In the article the approach to estimating the effectiveness of the enterprise activity is proposed. The list of indices, which reflect the effectiveness of enterprise functioning is determined. The apparatus of the fuzzy sets theory – the Harrington's function of desirability – to aggregate the indices into the united complex index is used. The algorithm of it's calculation is also given. The calculations of the complex index are made for the five Kharkov enterprises.

Важной проблемой развития экономики Украины на современном этапе является повышение эффективности деятельности предприятия. Для ее решения большое значение имеет объективная оценка результатов хозяйствования.

Эффективность функционирования предприятия в значительной мере зависит от точной и объективной оценки результатов его деятельности. В экономической теории и на практике существует большое количество методических рекомендаций по оценке финансово-хозяйственного состояния на основе различных групп показателей и способов их расчета [1 – 5]. Эти рекомендации, раскрывая отдельные важные стороны эффективности деятельности предприятия, все же не позволяют оценить ее комплексно. Таким образом, построение системы комплексной оценки эффективности деятельности предприятия является объективной необходимостью.

Целью данной статьи является разработка методики определения комплексного показателя эффективности деятельности предприятия.

Для достижения заданной цели автором статьи были поставлены следующие задачи: методом анализа существующих методик оценки эффективного отобрать показатели, наиболее полно характеризующие деятельность предприятия; с помощью теории нечетких множеств разработать комплексный показатель оценки эффективности деятельности предприятия.

Для определения эффективности деятельности предприятия, контроля соответствия плановых и фактических результатов, сравнения в динамике деятельности предприятия и его конкурентов служат разнообразные системы показателей эффективности деятельности предприятия. Эти показатели отражают сложность и многообразие взаимосвязей в общественном производстве, множественность факторов, влияющих на экономическую эффективность. Система показателей включает в себя показатели, характеризующие эффективность использования труда, основных производственных фондов, оборотных средств и капитальных вложений, материальных ресурсов, а также показатели прибыльности и др.

На основе проведенного автором анализа существующих подходов к оценке эффективности деятельности предприятий и классификации комплексных показателей, а также исходя из требований, предъявляемых к системе показателей и ограничений, накладываемых на нее [6; 7], определен перечень показателей эффективности, которые отображают разные стороны деятельности предприятия и позволяют объективно оценить ее эффективность. Перечень включает в себя семь показателей:

- 1) показатель затрат на единицу продукции;
- 2) показатель фондоотдачи;