

предприятия и соответствующей его общей экономической стратегии. Решение данной проблемы приобретает особую актуальность при функционировании предприятия в условиях СЭЗ, ТПР, СРИД, когда основные ожидаемые инвестиционные потоки поступают от иностранных инвесторов, которые стремятся достичь компромисса в отношении прибыльности, риска и ликвидности инвестируемых средств.

Литература: 1. Белоліпецький В.Г. Финансы фирмы. — М.: Инфра-М, 1998. — С. 297. 2. Брейли Р., Майерс С. Принципы корпоративных финансов. /Пер. с англ. — М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 1997. — С. 480. 3. Стоянова Е.С., Быкова Е.В., Бланк И.А. Управление оборотным капиталом. — М.: Перспектива, 1998. — С. 615. 4. Хелфет Э. Техника финансового анализа. /Пер. с англ. — М.: Аудит; ЮНИТИ, 1996. — 664 с. 5. Шарп Ф., Александер Г., Бейли Д. Инвестиции. /Пер. с англ. — М.: Дело, 1995. — 1024 с.

ІНВЕСТИВАННЯ В ПЕРСОНАЛ — ОСНОВНА УМОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 339.137.2

Попов О.С.

У сучасних умовах розвитку ринкової економіки більшість підприємств України відчувають нестачу для інвестування як фінансового, так і реального капіталів з метою утримання на певному рівні дохідності від своєї діяльності та підвищення конкурентоспроможності. Тому все більш важливим стає питання знаходження джерел інвестування. Але навіть коли суб'єкт господарської діяльності має необхідні кошти, перед ним постає питання не менш важливе — визначити пріоритетні напрямки капіталовкладень з позицій складових, що забезпечать конкурентоспроможність продукції та підприємства в цілому.

Головним об'єктом інвестування в сучасних умовах повинен стати людський капітал.

Вирішенню проблеми його ефективного використання останнього часу приділяється значна увага, про що свідчить значна кількість досліджень вчених-економістів, у яких представлені можливі шляхи підвищення економічної та соціальної ефективності використання трудових ресурсів [1 – 5]. Особливу актуальність здобуває інвестування в людський капітал в умовах функціонування спеціальних економічних зон, де створюються умови більш ефективної роботи з інвестиціями, залучення значних обсягів іноземного капіталу і з'являється приваблива можливість створення та функціонування спільних підприємств.

Перш за все, в розвитку інвестиційних відносин зацікавлені самі підприємства. Саме вони повинні розробляти програми роботи з трудовими ресурсами з метою підвищення рівня їх кваліфікації, що матиме позитивний вплив на підвищення конкурентоспроможності підприємства. Для здійснення обґрунтованого інвестування в людський капітал необхідно приділяти увагу існуючим особливостям використання трудових ресурсів в Україні, які суттєво відрізняються від економічно розвинутих країн. Перш за все, слід відзначити високу якість освіти поряд з її переважно теоретичною орієнтацією, значний рівень безробіття, низьку заробітну плату. Не дивлячись на багатий вибір на ринку праці дешевої робочої сили практично будь-якої кваліфікації, однією з головних причин кризового положення суб'єктів господарювання залишається низький рівень розвитку і використання трудових ресурсів підприємства. Як показали дослідження, досить незначна кількість підприємств використовує сучасні методи роботи з персоналом, що застосовуються в ринкових економічних умовах.

Для виявлення залежності між результатами діяльності промислових підприємств України і станом розвитку та використання трудових ресурсів було проведено дослідження залеж-

ності показників прибутковості від показників, що характеризують персонал підприємства, які можна розрахувати за формами статистичної звітності. В процесі проведення дослідження на прикладі 26 промислових підприємств машинобудування і металообробки, медичної, легкої, хімічної й харчової промисловостей Харківської області за останні 5 років були обрані наступні показники, що характеризують рівень використання трудових ресурсів: питому вагу трудових витрат у загальних витратах на виробництво; середньорічний виробіток на одного працюючого; коефіцієнт зайнятості працюючих; питому вагу працівників основної діяльності в складі працюючих; питому вагу працівників у віці від 50 років і вище; питому вагу працівників, що закінчили вищі навчальні заклади; питому вагу працівників, навчених новим професіям у звітному році; питому вагу працівників, що підвищили кваліфікацію у звітному році. Їх вибір був обґрунтований можливістю одержання їхніх кількісних значень із форм статистичної звітності 1-ПВ, 2-ПВ, 6-ПВ.

Методом дослідження був обраний факторний аналіз. Результати його використання наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Результати факторного аналізу

Кількість факторів	Відсоток дисперсії	Кумулятивний відсоток дисперсії
1	51,947	51,947
2	33,014	84,961
3	5,247	90,208
4	3,089	93,297
5	2,554	95,851
6	2,239	98,09
7	1,252	99,342
8	0,658	100

На основі даних табл. 1 можна зробити висновок, що для подальшого аналізу рівня

використання трудових ресурсів достатньо розглядати перші два фактори, які пояснюють 84,96% загальної мінливості показників. Розглянемо склад факторів докладніше. У перший увійшли показники: середньорічний виробіток на одного працюючого, коефіцієнт зайнятості, питомі ваги кількості працівників, що закінчили вищі навчальні заклади, навчених новим професіям, та тих, що підвищили кваліфікацію у загальній кількості працюючих. До другого фактора увійшли показники питомих ваг трудових витрат у загальних витратах на виробництво, кількості працівників основного виду діяльності в складі працюючих і кількості працюючих у віці від 50 років і вище (табл. 2).

Таблиця 2

Навантаження показників за двома факторами

Показники рівня використання трудових ресурсів	Навантаження факторів	
	1 фактор	2 фактор
1	2	3
Питома вага трудових витрат у загальних витратах на виробництво	-0,201163	0,795479*
Середньорічний виробіток на одного працюючого	0,60094*	-0,434801
Коефіцієнт зайнятості працюючих	0,734939*	-0,0857999
Питома вага працівників основної діяльності в складі працюючих	0,302102	0,59232*
Питома вага працівників у віці від 50 років і вище	0,00855639	-0,646812*
Питома вага працівників, що закінчили вищі навчальні заклади	0,574279*	0,491845

Закінчення табл. 2

1	2	3
Питома вага працівників, навчених новим професіям у звітному році	0,783253*	0,137056
Питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію у звітному році	0,747177*	0,0565805

Інтерпретацію виділеним факторам за навантаженнями показників доцільно дати, якщо прийняти припущення, що істотний вплив на ефективність діяльності мали навантаження більше 55%. Таким чином, перший фактор характеризує інтенсивну складову використання трудових ресурсів. Він прямо пропорційно залежить від усіх виділених показників, що увійшли до його складу. Другий фактор характеризує екстенсивну складову, що зворотно пропорційна показнику віку і прямо пропорційна значенню трудових витрат у випуску продукції.

Обґрунтувати істотний і безпосередній зв'язок між показниками ефективності, які обумовлюють конкурентоспроможність підприємства, і фактичним станом використання трудових ресурсів на промислових підприємствах дозволить застосувати регресійний аналіз. У проведеному дослідженні його було застосовано на основі методу послідовного виключення з використанням усіх розглянутих показників рівня використання трудових ресурсів як незалежних змінних і прибутковості всіх операцій підприємства по балансовому прибутку як залежної змінної. В результаті була отримана модель, що має наступний вигляд:

$$K_{\text{пр.о.б.}} = 0,0021 \cdot K_1 + 0,0037 \cdot K_2 + \\ + 0,0129 \cdot K_3 - 0,0076 \cdot K_4,$$

де $K_{\text{пр.о.б.}}$ — прибутковість всіх операцій підприємства по балансовому прибутку;

K_1 — середньорічний виробіток на одного працюючого;

K_2 — питома вага працівників, що закінчили вищі навчальні заклади;

K_3 — питома вага працівників, навчених новим професіям у звітному році;

K_4 — питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію в звітному році.

Показники, які увійшли до моделі, є складовими інтенсивного напрямку розвитку трудових ресурсів. Модель має наступні характеристики, що доводять її адекватність, значущість і можливість застосування на практиці: коефіцієнт детермінації дорівнює 0,67, тобто модель пояснює 67% усієї мінливості залежної змінної; коефіцієнт Фішера дорівнює 37, що більше табличного значення для імовірності 0,01, дорівнюючого 13,652, отже, нуль-гіпотеза про відсутність кореляційного зв'язку відхиляється; критерій Дарбіна – Уотсона дорівнює 1,88, тобто більше 1,4, отже, серйозна автокореляція відсутня; усі значення критерію Стюдента для коефіцієнтів регресії перевищують табличне значення для імовірності 0,01, що дорівнює 1,645, і говорить про їхню значущість.

На рис. 1 наведена діаграма впливу показників рівня розвитку трудових ресурсів на прибутковість діяльності підприємства.

Аналіз змінних, що увійшли в модель, дозволив зробити висновок про те, що середній річний виробіток на одного працюючого, питома вага працівників, які закінчили вищі навчальні заклади, питома вага працівників, навчених новим професіям у звітному році, виступають стимуляторами прибутковості операцій суб'єкта господарювання, тому що увійшли в модель зі знаком "плюс". Питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію в звітному році, є дестимулятором, тому що увійшла в модель зі знаком "мінус". Це свідчить про затратність заходів з навчання, які використовуються сьогодні на підприємствах, і необхідність їх удосконалення на основі пошуку нових форм та

методів щодо організації підвищення кваліфікації. Низькі коефіцієнти регресії при всіх показниках доводять необхідність приділення більш пильної уваги проблемам управління ресурсами, а саме — інвестуванню в людський капітал.

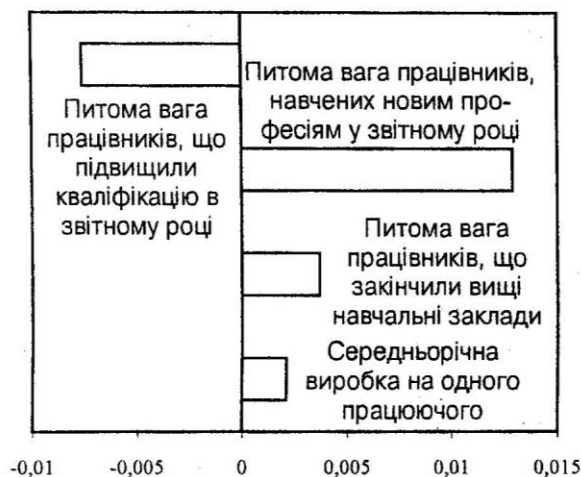


Рис. 1. Вплив показників рівня розвитку трудових ресурсів на прибутковість діяльності підприємства

Дослідження, проведене на прикладі роботи 26 промислових підприємств м. Харкова, дозволило зробити наступні висновки: рівень використання й розвитку трудових ресурсів суттєво впливає на показники господарської діяльності суб'єкта господарювання, які характеризують конкурентоспроможність підприємства; необхідне подальше дослідження та удосконалення використання трудових ресурсів як за екстенсивними, так і за інтенсивними напрямками; керівники промислових підприємств повинні інвестувати кошти в інтенсивний напрям розвитку трудових ресурсів, який найбільше впливає на конкурентоспроможність суб'єктів господарювання в сучасних трансформаційних умовах; головними характеристиками рівня використання трудових ресурсів, що впливають на прибутковість операцій суб'єктів господарювання і підлягають першочерговому

інвестуванню, є: освіта, кваліфікація, навчання новим професіям; за умови вибору й обґрунтування напрямків інвестування в інтелектуальний капітал можливо не тільки підтримати на достатньому рівні, але й підвищити конкурентоспроможність промислового підприємства.

Література: 1. Зайцев Г.Г. Управление персоналом. — СПб.: Издательство "Север – Запад", 1998. — 312 с. 2. Колот В.Г. Мотивація і оцінка персоналу. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с. 3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. — М.: ИНФРА-М, 1998. — 312 с. 4. Травин В.М., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. — М.: Дело, 1997. — 332 с. 5. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. — М.: ЗАО "Бизнес-школа", 1998. — 344 с.

ЛІБЕРАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ АМОРТИЗАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ЇЇ НАСЛІДКИ

УДК 330.142.211.4

Борисенко М.А.

В сучасних умовах інтенсифікації науково-технічного прогресу та високого рівня ринкової конкуренції проблема підвищення ефективності виробництва в Україні все більше залежить від раціонального використання та своєчасного ефективного оновлення основних фондів підприємства. Вирішальну роль тут відіграє науково-обґрунтована амортизаційна політика держави, основною метою якої має бути оптимізація потоку амортизаційних відрахувань, що реінвестуються у власну виробничу діяльність.

Ще у 60-х роках XX століття відомі французькі економісти Ф. Лутц та В. Лутц [4] прийшли до висновку, що амортизація — це не що інше, як своєрідний інструмент фіскальної політики держави, який саме і обумовлює строки служби засобів праці, та аж ніяк не умови їхньої експлуатації. Може — це дещо сміливий та