

джена система менеджменту якості (TQM), і підприємства, на якому впроваджене управління його вартістю.

Таблиця

Порівняльний аналіз підприємства з впровадженою системою управління якістю та підприємства, управління котрим здійснюється на основі вартості

Критерій порівняння	Підприємство із системою управління якістю	Підприємство, управління яким здійснюється на основі його вартості
Основна мета функціонування системи	"задоволеність замовника"; безперервне поліпшення якості	забезпечення інвестиційної привабливості (зростання вартості бізнесу); підвищення конкурентоспроможності підприємства
Спрямованість функціонування	фокусування на замовнику	спрямованість на акціонерів, власників, інвесторів
Підхід до ухвалення рішень	базується на фактах і результатах	базується на виявленні можливостей та прогнозі
Мотивація персоналу	залучення робітників (уможливило використання їхніх здібностей з максимальною користю для підприємства); заохочуються результати минулої діяльності	залучення робітників (за рахунок мотивації, заснованої на вартісних принципах); заохочення творчості та ініціативи персоналу, спрямованих на зростання вартості підприємства в майбутньому
Відносини з контрагентами	взаємовигідні відносини з постачальниками, споживачами, інвесторами, урядом	взаємовигідні відносини з усіма зацікавленими сторонами (споживачами, робітниками, постачальниками, інвесторами, урядом, акціонерами)
Ставлення до ризику	ризик враховується незначною мірою; прагнення до мінімізації ризику на основі використання минулого досвіду	готовність йти на ризик; облік ризиків; творчі функції ризику (інноваційна, аналітична, захисна, регулятивна)
Урахування ціни капіталу	не враховується	враховується
Інформація	інформація про результати діяльності; зовнішня інформація про старі можливості	внутрішня інформація про можливості або потенціали; зовнішня інформація про нові можливості
Принципи побудови, функціонування, управління системою	процесуальний підхід (відповідальність керівництва, управління ресурсами, виробництво продукції, вимірювання, аналіз і поліпшення); системний підхід до менеджменту; безперервне поліпшення системи	процесуальний підхід до створення вартості; системний підхід до управління вартістю бізнесу; постійний моніторинг і управління вартістю
Критерій ефективності	відсутній фундаментальний критерій ефективності	критерій ефективності – зростання вартості бізнесу

Відсутність системотвірного критерію ефективності в концепції управління якістю є суттєвою перешкодою у використанні методик даної теорії для забезпечення конкурентоспроможності підприємств, у тому числі агропромислових, тому що неможливо кількісно (бажано у грошовому вигляді) оцінити вплив на конкурентоспроможність підприємства, на якому впроваджена система управління якістю. Адже концепція управління якістю у явному вигляді не враховує ціни запозиченого капіталу та пов'язаних з ним ризиків, а отже, й інтересів інвесторів і кредиторів. Тому, звертаючи особливу увагу на те, що сьогодні для науки, в

тому числі в економічній, характерною є тенденція об'єднання, інтеграції наявних підходів, пріоритетним завданням для подальших досліджень, на думку автора, є:

наукове обґрунтування необхідності вдосконалення діючих методичних підходів до управління потенціалом господарювання суб'єктів, у тому числі агропромислових підприємств Криму; пошук тісного зв'язку й ефективної взаємодії запропонованих у таблиці критеріїв порівняння для більш плідної діяльності підприємств у подальшій боротьбі за підвищення рівня конкурентоспроможності;

розробка дієвого організаційно-економічного механізму впровадження новітніх теоретико-методологічних підходів до управління потенціалом у практичну діяльність агропромислових підприємств.

Література: 1. Долинський В. П. Економічний аналіз господарської діяльності сільськогосподарських підприємств. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 260 с. 2. Кротков А. М. Конкурентоспособность предприятия: подходы к обеспечению, критерии, методы оценки / А. М. Кротков, Ю. А. Еленева // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001. – №6. – С. 35 – 42. 3. Грэхем Френсис. Стоимостный менеджмент на практике / Грэхем Френсис, Клэр Минчингтон // Management Accounting. – 2000. – Февраль. – www.ou-link.ru/oupub/2000ma02.htm). 4. Схема-прогноз розвитку і розміщення продуктивних сил Автономної Республіки Крим на період до 2015 року. – К.: РВПС України НАН України, 2005. – 196 с. 5. Управління потенціалом підприємства. Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 364 с.

Стаття надійшла до редакції
18.02.2008 р.

УДК 65.012.323

Печерська О. М.

ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЙОГО МІСЦЕ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

The article considers the essence of labor potential reproduction process and its interrelation with the level of enterprise's innovative development. Also the article gives the characteristic of the basic reproduction process phases from the point of view of their target orientation and the basic types of that process.

Сучасний етап соціально-економічного розвитку більшості країн можна охарактеризувати як перехід до постіндустріального суспільства, основу якого складає економіка знань і в якому людині з її творчим та трудовим потенціалом належить усе більш значуща роль. Розвинений трудовий потенціал виконує триєдину функцію: інноваційну – носії трудового потенціалу є активними суб'єктами оновлення, інноваційного розвитку виробництва, науково-технічного прогресу; економічну – від кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу залежать продуктивність праці, якість вироблюваної продукції, рентабельність, окупність витрат; корпоративну – імідж підприємства в основному формується ступенем професіоналізму персоналу, типом його трудової поведінки, рівнем довіри керівництву, прихильністю цілям виробничої діяльності та рівнем корпоративної культури [1]. Також в умовах постіндустрі-

льного суспільства пред'являються нові вимоги до працівника як носія трудового й інтелектуального потенціалу підприємства, його рівня освіти та кваліфікації. Ці і ряд інших аспектів обумовлюють актуальність подальшого вивчення й удосконалення методичних основ управління, а також формування трудового потенціалу підприємства.

Слід зазначити, що формування й використання трудового потенціалу займає істотне місце в економічних дослідженнях таких зарубіжних та вітчизняних авторів: Д. Андрєєва, Ж. Бовера, Т. Варна, В. Гриньової, Ш. Гофера, Р. Дмитренка, М. Долішного, О. Кендіхова, І. Маслова, Ю. Одегова, А. Панкратова, С. Писаренко, В. Пономаренка та ін. Проте ряд питань, особливо тих, що стосуються якісних характеристик трудового потенціалу, особливостей умов і чинників його відтворення залежно від галузі, в якій функціонує підприємство, в сучасних наукових публікаціях розглянуто недостатньо й потребує подальшого вивчення.

Метою даної статті є аналіз основних фаз процесу відтворення трудового потенціалу та обґрунтування його взаємозв'язку з рівнем інноваційного розвитку країни, регіону і підприємства.

Як науковий термін поняття "трудо́вий потенці́ал" почало застосовуватися в період переходу економіки до інтенсивного типу розвитку.

У різних наукових публікаціях дається неоднозначне тлумачення поняттю "трудо́вий потенці́ал", що перешкоджає розгляду його внутрішньої структури як об'єкта дослідження та виявленню закономірностей механізму відтворення трудового потенціалу підприємства.

Аналіз наукової літератури [2 – 12] дозволив виділити декілька основних підходів до визначення категорії "трудо́вий потенці́ал підприємства" (рис. 1).



Рис. 1. Підходи до визначення змісту категорії "трудо́вий потенці́ал"

Так, одна група авторів [3; 7; 11; 12] розглядає трудовий потенціал як одновимірний показник. У рамках даної групи виділяють автори [3; 7], що визначають трудовий потенціал як кількісний показник, речовинним змістом якого виступає загальна чисельність працівників підприємства, а також автори [11; 12], котрі трактують трудовий потенціал як якісний показник, виразом якого є сукупність різних якостей, що визначають працездатність співробітників підприємства.

Інша група авторів [2; 4 – 6; 8 – 10] зробила спробу об'єднати зазначені вище погляди і пропонує розглядати трудовий потенціал підприємства як інтегральний показник, що об'єднує в собі як кількісну, так і якісну характеристики даної категорії.

Таким чином, трудовий потенціал підприємства, з позиції поставлених у рамках даного дослідження цілей, може трактуватися як сукупна чисельність працівників підприємства, що володіють певними характеристиками (освітніми, професійними, інтелектуальний рівень, стан здоров'я, психофізіологічні особливості та ін.), у розпорядженні яких знаходяться реальні й потенційні можливості здійснення доцільної діяльності, направленої на створення інноваційного продукту.

Відтворення трудового потенціалу є необхідною умовою забезпечення стійких темпів соціально-економічного розвитку підприємства і суспільства в цілому.

До недавнього часу в соціально-економічній літературі відтворення трудового потенціалу трактувалося як процес забезпечення зростання чисельності працівників, зайнятих на виробництві, або ототожнювалося з плановою підготовкою,

розподілом і використанням кваліфікованої робочої сили [13]. Проте помилковість даного підходу згодом була доведена рядом чинників: переходом до інтенсивного методу господарювання, появою дефіциту робочої сили, зниженням народжуваності і темпів зростання населення, скороченням тривалості життя, високими показниками смертності, зростанням міграційних потоків усередині країни. Іншими словами, цей підхід не враховував процес відновлення самої робочої сили як сукупності індивідуально-особових характеристик і установок працівників, а також необхідність створення відповідних умов праці. Все це призвело до виникнення об'єктивної потреби в новому осмисленні теорії і практики формування й використання трудового потенціалу підприємства. Таким чином, відтворення трудового потенціалу в сучасному його трактуванні – це процес безперервного постійного оновлення, відновлення і створення можливостей та умов здійснення трудової діяльності людини.

Відносно такої категорії, як трудовий потенціал процес відтворення включає наступні стадії: формування, розподіл, перерозподіл і оптимальне використання (функціонування). Розподіл відтворення трудового потенціалу на ряд самостійних фаз викликаний необхідністю теоретичного обґрунтування та систематизації економічних відносин і зв'язків, що використовуються в процесі дослідження даної категорії [9, с. 16]. Залежно від рівня, на якому розглядається трудовий потенціал – мікро-, макро- або мезорівень, – цілі і завдання його відтворювального процесу відрізнятимуться один від одного. В рамках даного дослідження трудовий потенціал аналізується на рівні підприємства, тобто мікрорівні, що обумовлює виділення тільки тих цілей і завдань кожної фази відтворення, які властиві руху персоналу в рамках підприємства (рис. 2).



Рис. 2. Процес відтворення трудового потенціалу підприємства

Початковою фазою відтворювального процесу виступає формування трудового потенціалу. Основною метою даного етапу є якнайповніше задоволення потреби підприємства у високоосвічених і висококваліфікованих кадрах, які здатні забезпечити ефективне функціонування й розвиток підприємства. Реалізація цієї мети досягається шляхом вирішення ряду завдань: постійне кількісне збільшення контингенту тих, що працюють на підприємстві, а також підтримка його в стані нормальної життєдіяльності; виробництво життєвих засобів, необхідних для відновлення здібностей людини до праці; всебічний розвиток особи працівника на основі зростання мате-

ріального добробуту і культурного рівня; підготовка й перепідготовка кваліфікованих працівників; якісний розвиток і вдосконалення системи, що забезпечує відповідність персоналу підприємства вимогам виробничих умов.

Таким чином, формування трудового потенціалу підприємства має кількісну і якісну сторони: перша тісно пов'язана з формуванням певного чисельного складу працівників підприємства; друга – з відтворенням у рамках підприємства виробничих відносин і соціальної сфери, яка забезпечує інтелектуалізацію праці працівника.

Особливе місце в системі відтворення трудового потенціалу належить проблемі раціонального його розподілу. Розподіл трудового потенціалу підприємства є складним соціально-економічним процесом розміщення носіїв трудового потенціалу всередині самого підприємства по його підрозділах відповідно до їх професійно-кваліфікаційного складу. Мета цього відтворювального етапу — забезпечення найбільш ефективної зайнятості працівників підприємства і перерозподіл кваліфікованої робочої сили між його підрозділами. У вузькому сенсі фаза розподілу трудового потенціалу включає наступні елементи: соціально-демографічний і професійно-кваліфікаційний розподіл; розміщення працівників по підрозділах підприємства, робочих місцях; організований (з використанням конкурсної основи) розподіл підготовлених працівників, що вивільняються.

Завершальна фаза відтворювального процесу — використання трудового потенціалу підприємства. Вона включає відносини, які складаються в процесі функціонування особистого чинника у виробництві на основі забезпечення повної зайнятості і створення умов для раціонального й ефективного споживання трудових ресурсів підприємства. Основною метою використання трудового потенціалу виступає реалізація здатності працівника до творчої праці, виробництва матеріальних і духовних благ, забезпечення зростання виробництва й підвищення якості праці на підприємстві. Для реалізації цієї мети необхідно вирішити ряд завдань: дослідження резервів і шляхів ефективного використання праці працівників; забезпечення повної та раціональної зайнятості в рамках підприємства; створення необхідних соціально-економічних, організаційно-технічних, морально-психологічних та інших умов для високопродуктивної праці; раціональне використання професійно підготовлених працівників у розрізі окремих підрозділів підприємства.

Розглянуті фази процесу відтворення трудового потенціалу знаходяться в тісному взаємозв'язку. Так, чим більший трудовий потенціал сформований, тим вище його віддача у фазі використання, а використання трудового потенціалу у вигляді отриманого результату, у свою чергу, безпосередньо впливає на формування нової робочої сили. Аналогічним чином, чим раціональніше розподілені носії трудового потенціалу в розрізі окремих підрозділів підприємства, тим більший результат може бути досягнутий від застосування однієї й тієї ж величини сформованого трудового потенціалу. Схемний взаємозв'язок основних етапів процесу відтворення трудового потенціалу підприємства можна подати у вигляді рисунка (рис. 3).

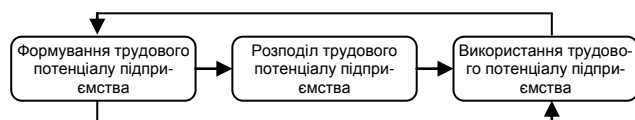


Рис. 3. Схеми взаємозв'язку фаз процесу відтворення трудового потенціалу підприємства

Забезпечення інноваційного процесу на підприємстві вимагає наявності певних матеріальних і людських ресурсів (суб'єктів інновації). Причому в сучасних умовах знання, вміння, трудові навички, ініціатива та інші особові характеристики працівників підприємства стають усе більш важливим стратегічним ресурсом у порівнянні з фінансовим і виробничим капіталом. У даному випадку йдеться не тільки про кількісну характеристику суб'єктів інновації, а й також і про сукупність їх якісних характеристик, реалізованих та не реалізованих можливостей здійснення трудової діяльності, тобто їх потен-

ціал. Під впливом науково-технічного прогресу (НТП) відбувається зміна змісту праці, підвищується загальноосвітній та культурно-технічний рівень і кваліфікація працівників, що, у свою чергу, підвищує інтелектуальний зміст праці та пред'являє нові вимоги до відповідальності й рівня їх кваліфікації. Тобто в даному випадку має місце діалектична взаємодія між рівнем інноваційного розвитку підприємства і станом трудового потенціалу: з одного боку, інноваційний тип розвитку та виробництва впливає на величину і якісний склад трудового потенціалу, а з іншого – стан трудового потенціалу визначає досягнутий підприємством рівень інноваційного розвитку.

Дослідження статистичної інформації дозволило зробити ряд висновків. Наукові і науково-технічні роботи в Україні за даними на 2006 р. здійснювали 1 452 організації, з якої 228, або 15%, розташовані на території Харківської області. У 2005 р. їх величина складала 1 510 та 227 організацій відповідно. Аналізуючи ці дані, можна зробити висновок про те, що, не дивлячись на скорочення загальної кількості організацій, які здійснюють наукові та науково-технічні роботи, частка Харківських підприємств залишається незмінною (15%), і це свідчить про достатньо високий науково-технічний потенціал Харківського регіону та стабільні темпи його розвитку.

Інноваційну активність вітчизняних підприємств можна оцінити також і за допомогою показників, що характеризують частку підприємств, які займаються розробкою та впровадженням інновацій (рис. 4).

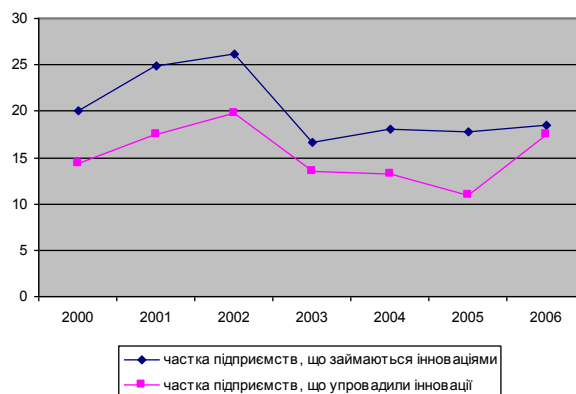


Рис. 4. Динаміка інноваційної активності підприємств Харківської області

Так, у 2006 р. у цілому по Україні частка підприємств, які займаються інноваціями, складала 11,2%, а що упровадили їх, — 10%, що приблизно в 1,5 раза нижче, ніж у 2000 р. Для харківських підприємств ці показники дещо вищі (у 2000 р. частка підприємств, що займаються інноваціями, складала 20%, а у 2006 р. — 18,5%, що в 1,08 раза менше). Зниження даного показника може бути пояснено низьким рівнем мотивації працівників до розробки і впровадження інновацій, що обумовлений недостатнім фінансуванням наукових досліджень з боку держави (рис. 5).

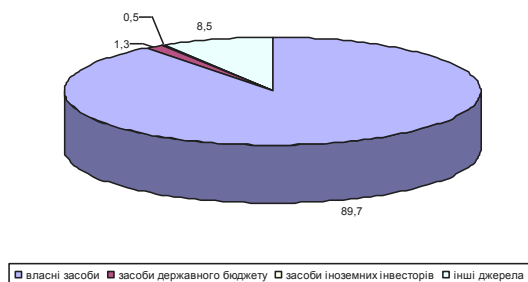


Рис. 5. Джерела фінансування технологічних інновацій на підприємствах Харківської області у 2006 р.

Відносно другого показника (частка підприємств, що упровадили інновації) можна відзначити протилежну загальноукраїнській тенденцію — у 2006 р. частка підприємств, які упровадили інновації, склала 17,5%, що в 1,22 раза більше, ніж у 2000 р. Це говорить про перехід харківських підприємств до інноваційного типу розвитку як такого, що найбільш сприяє підвищенню рівня їх конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішніх ринках.

Ще одним показником, що характеризує науково-технічний потенціал на макрорівні, є показник GERD (Gross Domestic Expenditure on R&D — показник частки витрат на НДДКР у ВВП країни). Для України він також має тенденцію до зниження. На сьогодні його величина практично у 2 рази нижче за середнє показника країн ЄС і США, який складає 1,85% і 2,64% відповідно, і в 3 рази нижче, ніж у Японії (3,04%). Проте порівняно з такими країнами ЄС, як Греція (0,65%), Португалія (0,94%) і Польща (0,56%), цей показник дещо вищий, що свідчить про наявність потенційних можливостей подальшого науково-технічного розвитку України.

Таким чином, перехід вітчизняних підприємств на інноваційний тип розвитку змінює форми організації і зміст праці, зумовлює нові вимоги до працівників, що впливає на відтворювальний процес трудового потенціалу, який складається з трьох послідовних фаз — фази формування, розподілу й використання. Крім змісту цих фаз, у статті також виявлені цілі та завдання, що стоять перед підприємством на кожній з них, і розкритий діалектичний взаємозв'язок між станом трудового потенціалу підприємства та рівнем його інноваційного розвитку.

Література: 1. Шаульська Л. В. Стратегічне управління розвитком і ефективним використанням трудового потенціалу підприємства // Економіка промисловості. — 2004. — №4. — С. 182 — 189. 2. Указ Президента України "Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні до 2010 року" від 03.08.99 №958/99 // www.rada.gov.ua. 3. Варна Т. Економіка труда / Т. Варна, П. Кокин, В. Маслова, С. Подгаецкий, М. Сорокина. — М.: Юристъ, 2002. — 588 с. 4. Криклий А. С. Теоретико-методологічні основи дослідження трудового потенціалу // Економіка та держава. — 2005. — №8. — С. 61 — 67. 5. Одегов Ю. Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю. Г. Одегов, В. Б. Бычин, К. Л. Андреев. — Саратов: Изд. Саратовского университета, 1991. — 336 с. 6. Панкратов А. С. Управление воспроизводством трудового потенциала. — М.: Изд. МГУ, 1988. — 260 с. 7. Петроченко П. Ф. Економіка труда в промышленности / П. Ф. Петроченко, И. Я. Ляшников. — М.: Экономика, 1978. — 432 с. 8. Пономаренко В. С. Управление трудовым потенциалом. Наукое видання / В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, М. М. Салун, М. М. Новікова, А. Г. Гольдфарб, І. А. Грузіна, О. М. Красносова, С. М. Самійленко, С. І. Струк. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. — 348 с. 9. Гармаш А. Підготовка персоналу промислових підприємств / А. Гармаш, Ле Ван Шон // Бізнес-Інформ. — 1997. — №19. — С. 48. 10. Смолінська Т. Дослідження якості трудового потенціалу / Т. Смолінська, С. Л. Решміділова // Вісник Технологічного університету Поділля. — 2001. — №1. — Ч. 2: Економічні науки. — С. 20 — 24. 11. Апостолов О. П. Управление трудовыми ресурсами: справочная помощь / О. П. Апостолов, Л. С. Бляхман, Г. Х. Гендлер. — М.: Экономика, 1987. — 368 с. 12. Щербак В. Г. Управление персоналом предприятия. Наукое видання. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2005. — 220 с. 13. Панкратов А. С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управления процессом его воспроизведения // Вестник Московского университета. Серия 18: Социология и политология. — 1999. — №3. — С. 72 — 86.

УДК 65.011.47

Іпполітова І. Я.

ФОРМУВАННЯ УЗАГАЛЬНЮЮЧОГО ПОКАЗНИКА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

In the given article the author offers the methodical approach to the definition of influence of a level resources output ratio on financial and economic activity of the enterprise, and also a design procedure of a latent parameter which characterizes a level resources output ratio.

В умовах ринкових відносин зростають складність і важливість проблеми управління ресурсозбереженням на підприємствах. На ефективність використання ресурсів підприємства значно впливають ринкові механізми, невизначеність і динамізм зовнішнього середовища, в якому функціонує підприємство. Ефективність видобутку паливно-енергетичних ресурсів є важливим аспектом проблем підприємств нафтогазового комплексу. Проблеми підвищення ефективності нафтогазової галузі тісно пов'язані із завданням скорочення виробничих витрат, зокрема, на видобуток паливно-енергетичних ресурсів. Рівень ресурсоемності видобутку в цей час є серйозною перешкодою для конкурентоспроможності підприємств нафтогазового комплексу [1]. Тому останнім часом виникає потреба у виявленні факторів, що впливають на рівень ресурсоемності видобутку паливно-енергетичних ресурсів, а також у визначенні узагальнюючого показника, що оцінює рівень ресурсоемності. Так, у роботах авторів [2 — 5] значна частина досліджень присвячена аналізу ефективності використання окремих видів виробничих ресурсів: фінансових, трудових, матеріальних, основних фондів; запропонована методика аналізу резервів економії ресурсів [3]; визначені фактори ресурсозбереження підприємств [3, 5], однак вони не дозволяють оцінити рівень впливу ресурсоемності на ефективність фінансово-господарської діяльності та не визначають узагальнюючий показник, який оцінює рівень ресурсоемності в цілому по підприємству.

Отже, виникає необхідність у розробці методичного підходу до визначення впливу рівня ресурсоемності на фінансово-господарську діяльність підприємства та розрахунку узагальнюючого показника, що характеризує рівень ресурсозбереження. Для досягнення поставленої мети необхідно визначити систему вихідних показників для проведення факторного аналізу й формування узагальнюючого показника; провести дослідження статистичних даних підприємств нафтогазового комплексу, використовуючи метод головних компонентів і факторний аналіз для виявлення основних факторів, що відображають вплив рівня ресурсоемності на фінансово-господарську діяльність підприємства; здійснити економічну інтерпретацію отриманих результатів; оцінити рівень ресурсозбереження за допомогою узагальнюючого показника.

Інтерпретація системи показників, що описує рівень ресурсоемності, є досить складною, тому виникає необхідність формування ряду факторів, які дозволять скоротити інформаційну сукупність даних, але при цьому не спотворити вихідну інформацію. Застосування методу головних компонентів і факторного аналізу в проведених дослідженнях дасть можливість виділити головні напрямки зниження ресурсоемності видобутку паливно-енергетичних ресурсів для підприємств даної галузі.

Завдання виділення внутрішніх факторів, що визначають рівень ресурсоемності на підприємстві, вирішуються на персональний ЕОМ за допомогою пакета програм SGW.