

розрахунковий рівень ефекту збільшується при підвищенні рентабельності підприємства, а це пов'язано, перш за все, з податком на прибуток підприємств. Разом з тим, низький рівень рентабельності означає для підприємства додаткове навантаження з точки зору ПДВ, тому застосування єдиного податку за ставкою 10% може значно покращити ситуацію для низькорентабельного підприємства.

Література: 1. Указ Президента України "Про внесення змін до Указу Президента України від 3 липня 1998 р. №727/98 "Про спрощену систему оподаткування, обліку та звітності" від 28 червня 1999 р. №746/99 // Урядовий кур'єр. — 1999. — 13 липня. 2. Закон України "Про державну підтримку малого підприємництва" від 19 жовтня 2000 р. №2063-III // Урядовий кур'єр. — 2000. — 22 листопада. 3. Закон України "Про патентування деяких видів підприємницької діяльності" від 23 березня 1996 р. №98/96-ВР // Все про бухгалтерський облік. — 1999. — №7 (310). — С. 3 – 10.

Стаття поступила до редакції
29.11.2002 р.

УДК 658.012

Жеманюк А.П.

МОДЕЛЬ ПЛАНИРОВАНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Статья посвящена вопросам управления человеческими ресурсами (ЧР) предприятия. Проанализированы методические подходы к планированию ЧР, выделены определенные недостатки их использования. Разработана модель планирования ЧР на предприятии, основанная на триедином подходе — финансовом, производственном и маркетинговом.

Стратегия в области человеческих ресурсов (ЧР) является составной частью общей стратегии организации, а планирование этих ресурсов выступает составным элементом ее стратегического планирования. Среди основных направлений стратегического планирования персонала существенное значение имеют обоснования перспектив развития персонала, его качественно-количественных характеристик, а также конкурентных преимуществ, призванных обеспечить эффективное функционирование и эволюцию организации в будущем. В связи с этим планирование человеческих ресурсов является достаточно сложной проблемой для руководства предприятия, поскольку необходимо учитывать множество факторов (внешних и внутренних), характеризующих различные воздействия на персонал как на макроуровне (на уровне региона и отрасли), так и на микроуровне (на уровне предприятия).

Анализ методических подходов и методик планирования человеческих ресурсов, определения потребности в них позволили выявить ряд недостатков [1,2]. Среди них следует отметить недостаточную обоснованность:

интегрированной, научно аргументированной методики расчета численности и качества персонала; классификации существующих методов прогнозирования, их преимуществ и недостатков, особенностей применения;

критериев использования тех или иных методов в зависимости от целей прогнозирования; возможностей адаптации методов к актуальным условиям, характеризующимся экономической нестабильностью и высоким динамизмом;

рациональности использования принципа инвариантности и дополняемости при получении результатов с помощью различных методов прогнозирования.

То есть в настоящее время недостаточно сформировано и обосновано систематизированное представление о методологии решения задач планирования персонала, особенно с учетом стратегии его развития.

Проведенный анализ позволил выделить два основных направления в данных исследованиях: крайне формализованное, без учета сложностей в наличии социального фактора (это, в основном, работы, где представлены подходы к решению хорошо структурированных задач, для которых используются традиционные математические методы), и неформализованное, без создания каких-либо выраженных алгоритмов и схем для принятия решений (это, в основном, работы, где представлена лишь проблема планирования персонала и различные теоретические подходы к ее решению).

Учитывая реалии современной экономической ситуации в Украине для предприятий различных форм собственности, при осуществлении процесса планирования персонала предлагается использовать триединый подход: *финансовый* (бюджетный), или затратный; *маркетинговый*, основанный на анализе потребности в соответствующем персонале путем исследования рынка труда и характеристик конкретных специалистов; и *производственный*, основанный на определении потребностей в численности персонала через стратегию развития производства. Подобный комплексный подход к решению задачи планирования позволяет в условиях достаточно ограниченных финансовых ресурсов сформировать персонал предприятия с учетом не только расширения (сокращения) объемов производства или изменений в номенклатуре выпускаемой продукции, но и тех квалификационных требований к работникам, которые диктует рынок и специфика предприятия.

При определении набора требований к качественным и количественным характеристикам персонала предприятия с учетом информации, поступающей от различных уровней иерархии, необходимо предусмотреть процедуру согласования. Согласование этих требований позволяет формировать гиб-

кий набор качественних і кількісних характеристик персоналу з урахуванням сучасних тенденцій і ситуацій, ресурсних можливостей в регіоні, в галузі, на підприємстві.

Пустя в результаті погодження сформований набір еталонних якісних і кількісних характеристик людських ресурсів $Q_t^{ст}(X^t, Y^t)$. Моделі формування якісних і кількісних характеристик людських ресурсів тісно пов'язані з моделями оцінки потреби, т. е. потреба в персоналі персоналу i -ї професійно-кваліфікаційної групи в t -й період часу визначається обсягом робіт V_i і сформованими еталонними характеристиками людських ресурсів $Q_t^{ст}(X^t, Y^t)$, т. е. $P_{it}^{марк.}(Q_t^i) = \psi(V_i, Q_t^{ст})$.

Пустя показателі $P_{it}^{пр-во}(V_i)$ визначають потребу в працівниках i -ї професійно-кваліфікованної групи (необхідну чисельність) з точки зору виробничого підходу; а показателі $P_{it}^{фин.}(\Phi_{з.пл.}^i)$ і $P_{it}^{марк.}(Q_t^i)$ — потреба в цих працівниках з точки зору фінансового і маркетингового підходу відповідно. Необхідно визначити показателі N_t^{opt-i} , тобто чисельності персоналу i -ї професійно-кваліфікаційної групи в t -й момент часу при умові максимізації чистої прибутку F_{it} в результаті використання праці працівників i -ї професійно-кваліфікаційної групи, т. е. $F_{it}(N_t^i) \rightarrow \max$. Отримане значення чисельності персоналу i -ї професійно-кваліфікаційної групи в t -й момент часу повинно задовольняти умові допустимості і раціональності. Це означає, що повинна забезпечуватися хоча б мінімальна потреба в трудових ресурсах з точки зору виробничого, фінансового або маркетингового підходу,

т. е. $N_t^i \geq \min(P_{it}^{пр-во}(V_i), P_{it}^{фин.}(\Phi_{з.пл.}^i), P_{it}^{марк.}(Q_t^i))$.

Но в те ж час нецелесообразно использовать больше трудовых ресурсов, чем это необходимо,

т. е. $N_t^i \leq \max(P_{it}^{пр-во}(V_i), P_{it}^{фин.}(\Phi_{з.пл.}^i), P_{it}^{марк.}(Q_t^i))$.

После решения задачи нахождения оптимального количества персонала N_t^{opt-i} соответствующей квалификационной группы проверяют полученное значение на достаточность, т. е. сравнивают с фактической численностью персонала. Оценка достаточности потребности в людских ресурсах включает в себя два направления:

определение наличия и достаточности персонала, отвечающего известным, заданным характеристикам для текущей ситуации;

прогноз потребности в персонале с учетом возможных, сформированных в будущем характеристик для ситуации развития предприятия или изменения режима его функционирования.

Если $|N_t^{opt-i} - N_t^{\phi-i}| \leq \Delta$, (Δ — допустимый порог), то для сокращения незначительного дисбаланса в обеспеченности людскими ресурсами предлагается использовать преимущественно внутренние резервы. Если $|N_t^{opt-i} - N_t^{\phi-i}| \geq \Delta$, то наблюдается значительный дисбаланс, который необходимо устранить.

Рассмотрим модель анализа и сокращения диспропорций в потребности в людских ресурсах. Эту модель имеет смысл представить в алгоритмической форме (рисунок), которая наглядно отражает многообразие альтернатив для удовлетворения потребностей в соответствующих категориях работников (при привлечении или сокращения, перевода, ротации, увеличения или уменьшения объема работ) за счет внешних либо внутренних источников.

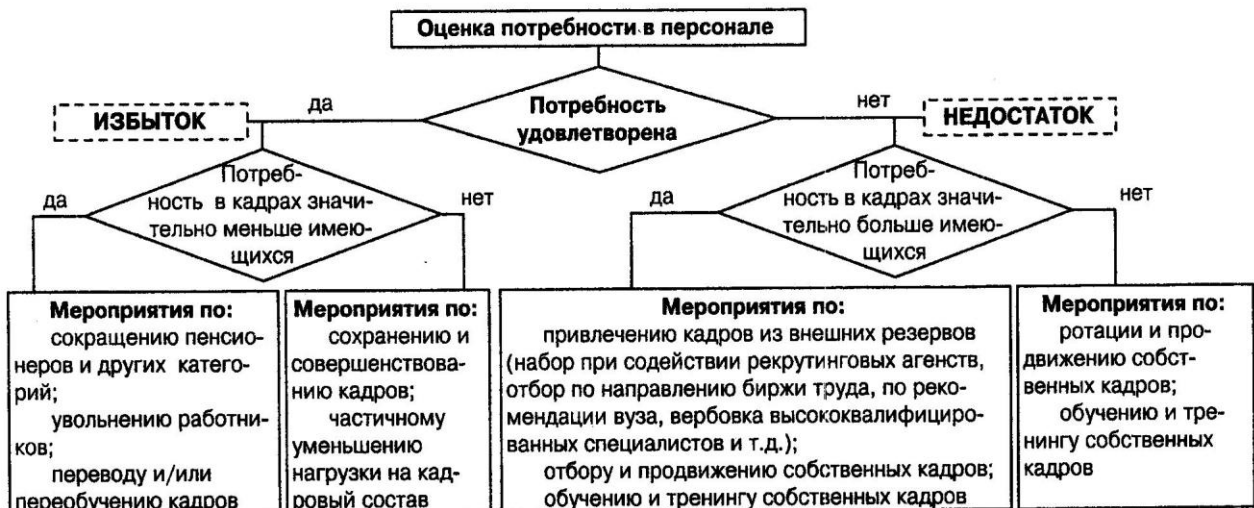


Рис. Схема алгоритмического представления выбора методов устранения дисбаланса в потребности в людских ресурсах

Предлагаемая модель планирования человеческих ресурсов позволяет руководителям кадровой службы предприятия сопоставлять информацию о текущей ситуации в обеспечении персоналом и оптимальными значениями на сформированных эталонных качественных и количественных характеристик человеческих ресурсов, выявлять диспропорции и предлагать перечень мер по их устранению в контексте стратегий управления и развития человеческих ресурсов.

Литература: 1. Модели и методы управления персоналом: Российско-британское учебное пособие /Под ред. Е.Б. Моргунова. — М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2001. 2. Дмитриенко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала: Учебн. пособие. — К.: МАУП, 2001.

Статья поступила до редакції
29.11.2002 р.

УДК 330.5.057

Колесников А.А.

ОСОБЕННОСТИ ЭКОНОМИКИ ХАРЬКОВСКОГО РЕГИОНА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ

В статье анализируются индексы физического объема валового внутреннего продукта на одного занятого по Харьковской области и Украине в целом за последние десять лет.

Валовой внутренний продукт (ВВП) является одним из важнейших показателей социально-экономического развития страны. ВВП — совокупная стоимость конечного продукта, выраженная в денежной форме, стоимость всех товаров и услуг, произведенных в народном хозяйстве в течение года, независимо от форм собственности. ВВП включает стоимость продукции, которую произвели иностранные компании, действующие в стране.

Наряду с ВВП в большинстве стран рассчитывается и валовой национальный продукт (ВНП). В отличие от ВВП, в ВНП не включается продукция иностранных предприятий и предприятий с иностранными инвестициями, которые действуют на внутреннем рынке, но добавляется продукция, выпущенная на зарубежных предприятиях, где занят отечественный капитал.

В Украине существует достаточно много иностранных предприятий и предприятий с иностранными инвестициями, но за рубежом практически отсутствуют предприятия с легальным отечественным капиталом. Поэтому ВНП будет всегда меньше ВВП. Так, по неофициальным данным [6], рентабельность иностранного капитала в Украине за 2001 год составила 60%. К 2001 г. в Украину было инвестировано более 4 млрд. дол. Если принять, что объем выпускаемой за год продук-

ции в 1,5 – 2 раза больше инвестированного капитала, то выпуск продукции на иностранных предприятиях составляет 6 – 8 млрд. дол. (около 40 млрд. грн.), а засчитывается при расчете ВВП примерно половина. Таким образом, ВВП будет примерно на 10% меньше ВВП. Поскольку в официальной статистике никаких данных о ВНП нет, придется ограничиться анализом ВВП.

Недостаточно статистического материала и для анализа ВВП за длительный период, начиная с начала кризиса, т. е. с 1990 года. Наиболее полные данные о ВВП приведены в Послании Президента, с которым Президент Украины Л.Д. Кучма обратился к Верховной Раде в 2002 г. Эти цифры приведены в табл. 1. Главный недостаток этих данных в том, что ВВП приведен в фактических ценах, без учета уровня инфляции. А инфляция, особенно в начале 90-х годов, была чрезвычайно большой, поэтому желательно перевести фактические цены в сопоставимые. Такая возможность есть, поскольку имеются данные о динамике ВВП в процентах к 1990 году.

Таблица 1

Валовой внутренний продукт Украины в фактических ценах и индексах физического объема

Годы	ВВП, млрд. крб.	ВВП, млрд. грн.	ВВП, % к 1990 г.
1990	167	x	100
1991	299	x	91,3
1992	5033	x	82,3
1993	148273	x	70,6
1994	1203769	x	54,4
1995	5451642	x	47,8
1996	x	81519	43,0
1997	x	93365	41,7
1998	x	102593	40,9
1999	x	130442	40,8
2000	x	170070	42,2
2001	x	201927	49,6

Необходимо определить, в ценах какого года проводить сопоставление. В данном исследовании за основу взят 1997 г. К этому году страна освоилась с новой валютой — гривной. Этот год предшествовал финансовому кризису 1998 г., охватившему все страны СНГ. Поэтому ВВП 1997 года (130,04 млрд. грн.) принят за основу. Его удельный вес по отношению к 1990 г. составляет 41,7%.

Для определения ВВП в ценах 1997 г. используются удельные веса ВВП к 1990 году и с их помощью определяется поправочный коэффициент (K_n).

$$K_n = \frac{y_i}{y_{1997}}$$

где y_i — удельный вес ВВП i -го года к ВВП 1990 года.
 y_{1997} — удельный вес ВВП 1997-го года к ВВП 1990 года (в данном случае — 41,7%).

Так, поправочный коэффициент для 1996 г. будет равен:

$$K_n = 43,0 : 41,7 = 1,031.$$

Величина ВВП 1996 года в гривнах равна:

130,04 млрд. грн. $\times$ 1,031 = 134,07 млрд. грн. в сопоставимых ценах,
где 130,04 млрд. грн. — ВВП за 1997 год (год, принятый за основу).