Перспективи подальших досліджень

Аналіз розглянутих вище аспектів дає змогу стверджувати, що нові рішення і концепції не можуть бути прив'язані до діяльності одного відділу (як це було, наприклад, у 80-ті роки) [3]. Рішення того часу мали функціонально-орієнтований характер. Концепція реінжинірингу бізнес-процесів, що розвивається з середини 80-х, виходить за межі окремих підрозділів і оперує ланцюгами процесів, що охоплюють декілька підрозділів. Цю концепцію пізніше почали використовувати у різноманітних системах, що пов'язані з діяльністю підприємства. З погляду сучасних концепцій важливо розглядати мережі, в які входить те чи інше підприємство, цілком, оскільки сьогодні за конкурентну перевагу на ринку борються не окремі функції, процеси чи підприємства, а й мережі.

Відносно контролінгу це означає, що планування, контроль та інформаційне забезпечення повинні охоплювати не окремі частини, а мережі цілком.

1. Хан Д. Планирование и контроль: концепция контроллинга / Пер. с нем.; Под ред. и с предисл. А.А. Туркача, Л.Г. Головача, М.Л. Лукашевича. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 800 с. 2. Концепция контроллинга: Управленческий учёт. Система отчётности. Бюджетирование / Horvath & Partners; Пер. с нем. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 269 с. – (Серия "Модели менеджмента ведущих корпораций"). 3. Контроллинг в бизнесе. Методологические и практические основы построения контроллинга в организациях / А.М. Карминский, Н.И. Оленев, А.Г. Примак, С.Г. Фалько. – 2-е изд. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 256 с.

УДК 331.101.3

Л.В. Галаз
Національний університет "Львівська політехніка",
кафедра менеджменту організацій

ПІДХОДИ ЩОДО ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

© Галаз Л.В., 2010

У сучасних умовах раціональне використання трудового потенціалу розглядається як невід'ємна ланка процесу формування стійкої конкурентної позиції підприємства на ринку. У зв'язку з цим набуває особливої ваги знання реального стану трудового потенціалу підприємства, що дасть керівникам змогу об'єктивно оцінювати можливості у сфері використання трудових ресурсів, формувати стратегію управління персоналом, адекватну загальній стратегії організації.

Ключові слова: трудовий потенціал, система показників трудового потенціалу.

The efficient use of employment potential as a part of forming process for enterprise competition position is examined in this paper. The knowledge of the real state of employment potential will allow leaders to estimate possibilities in the field of labour resources using and to form personnel management strategy, adequate to organization general strategy.

Keywords: employment potential, employment potential system performance.

Постановка проблеми

Одним з найважливіших завдань діяльності підприємства є забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції та отримання стабільного прибутку. Для його вирішення підприємству необхідно вчасно виконати об'єктивну оцінку та аналіз ефективності використання людського фактора виробництва. Вирішення цих питань є складним і тривалим процесом, тому що, досліджуючи наявні та потенційні можливості персоналу підприємства, треба враховувати не лише реалізовані в процесі праці знання, вміння, здібності, тобто всі ті характеристики, які працівник зумів проявити, але й ті внутрішні, приховані резерви, які не були реалізовані в процесі трудової діяльності через відсутність певних об'єктивних чи суб'єктивних умов (недостатнє мотиваційне заохочення, відсутність відповідної техніко-технологічної бази, несприятливий психологічний клімат у колективі тощо).

Для об'єктивного вимірювання трудового потенціалу необхідно виділити показники, які могли б дати найповнішу характеристику усім складовим трудового потенціалу. Як уже зазначалося, категорія "трудовий потенціал" є доволі складною. Визначаючи її, необхідно враховувати вплив багатьох компонентів, які іноді

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

доволі проблематично виявити і числово виміряти, тому досягнення об'єктивної оцінки є важливим і складним завданням. У зв'язку з цим виміряти трудовий потенціал підприємства можна, лише використавши систему показників, до якої варто ввести найвагомі характеристики.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Щодо вимірювання трудового потенціалу, то у науковців склалися різні підходи, та однозначного способу вирішення цієї проблеми поки що не запропоновано. Зокрема, на думку Р.П. Колосової, трудовий потенціал можна виміряти затратами живої праці. "Измерение затрат живого труда на изготовление продукции проявляется в измерении, движении ряда экономических показателей, таких как численность работающих, заработная плата, рабочее время, трудоемкость, профессионально-квалификационная структура кадров и др. Каждый из них, характеризуя различные стороны трудового потенциала, более или менее полно, в зависимости от своей природы и метода исчисления, отражает место затрат живого труда в совокупных затратах предприятия на изготовление продукции"[2].

Інші дослідники, характеризуючи трудовий потенціал, виділяють кількісні та якісні чинники трудових можливостей. Так, О.П. Апостолов, Л.С. Бляхман і Г.Х. Гендлер трудовий потенціал розглядають як "сукупність здібностей і схильностей людини, здобутих знань, навичок, вмінь, фізичних параметрів та інших якостей, які визначають її працездатність"[3]. Своєю чергою, Ю.Г. Одегов, В.Б. Бичін і К.Л. Андреєв розуміють трудовий потенціал як інтегральну характеристику сукупної здатності до праці [4]. Вони вважають, що при вирішенні такого важливого з погляду методології питання, як виділення показників трудового потенціалу, потрібно враховувати, що "…во-первых, все составляющие связаны единством своей сущностной основы – потенциальной способностью к труду, и, во-вторых, между ними должна существовать преемственность в рамках основных слагаемых трудового потенциала по вертикали" [43].

На думку вищезгаданих науковців, трудовий потенціал потрібно розглядати як складну багатоструктурну систему, виділяючи три основні його складові: соціально-особистісну, кадрову та організаційну. Безперечно, такий підхід до класифікації показників трудового потенціалу має певні переваги (наприклад, чітка систематизація його категорій та ознак), проте деякі характеристики (наприклад, творчість, моральність) практично не піддаються формалізації, а відтак і прямому визначенню. До того ж організаційна складова, яка виділена окремо, не має чітких критеріальних ознак.

Своєю чергою, Б.М. Генкін у своїх працях виділяє вісім компонент трудового потенціалу: здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, активність, творчий потенціал, організованість, освіту, професіоналізм, ресурси робочого часу [5]. Такий підхід має раціональне зерно, оскільки охоплює практично всі аспекти розвитку особистості. Б.М. Генкін виділяє також такі аспекти трудового потенціалу:

1) психофізіологічні можливості участі в суспільно-корисній діяльності;

2) можливості нормальних соціальних контактів;

3) раціональність поведінки;

4) наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків і видів робіт;

5) пропозиція на ринку праці.

Зауважимо, що за всієї логічності цього підходу залишається відкритим питання підпорядкованості виділених компонент трудового потенціалу. Крім цього, виділення окремою складовою ресурсів робочого часу має доволі умовний характер, оскільки прямо вони не залежать від трудового потенціалу.

Аналіз наукових підходів щодо виділення показників трудового потенціалу дає змогу зробити такі висновки:

1) розглянуті аспекти не дають чіткого розмежування здібностей вроджених та набутих у процесі виховання та навчання, тобто не ґрунтуються на природі людської здатності до праці;

2) відсутній поділ на об'єктивні та суб'єктивні показники;

3) ефективність праці працівника залежить не тільки від індивідуальних здібностей, але й від можливостей реалізувати їх. Звідси випливає, що визначення трудового потенціалу має сенс лише в разі розгляду людини в системі підприємства, оскільки тільки в процесі праці проявляються взаємовідносини працівника і виробничої системи, яка визначає умови праці.

Постановка цілей

Оцінка трудового потенціалу – завдання надзвичайно складне, пов'язане з необхідністю врахування багатьох факторів, які мають різноманітний характер прояву. Тому об'єктивно виміряти трудовий потенціал підприємства можна, лише використовуючи систему показників, до якої увійшли б не тільки кількісні та якісні показники, але й умови їхньої реалізації.

Система показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства, – це відкрита система, що являє собою сукупність взаємозалежних елементів (показників), які дають всебічну характеристику трудової складової ресурсного потенціалу суб'єкта господарювання [6; 7].

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

Метою розроблення системи показників, що характеризують трудовий потенціал, є необхідність оцінювання його рівня для прийняття рішень, спрямованих на раціоналізацію трудової складової в діяльності машинобудівного підприємства. Ця мета повинна узгоджуватись з цілями управління трудовим потенціалом, а результати оцінки повинні сприяти формуванню ефективної кадрової політики на всіх фазах відтворення трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу

Перед тим, як почати обґрунтування системи показників трудового потенціалу машинобудівного підприємства, варто зупинитись на визначенні окремих етапів її розроблення (рис. 1).

Етап 1	Визначення мети обґрунтування системи: оцінка трудового потенціалу підприємства для прийняття ефективних управлінських рішень
↓	
Етап 2	Визначення поняття “трудовий потенціал підприємства”: сукупні реальні та потенційні можливості працівників, які сформувалися за певних виробничих умов і можуть бути приведені в дію в умовах певного рівня розвитку продуктивних сил
↓	
Етап 3	Визначення поняття системи показників: комплекс взаємозалежних показників, що відображає кількісні та якісні складові трудового потенціалу підприємства
↓	
Етап 4	Формування сукупності показників трудового потенціалу підприємства, їх формалізація
↓	
Етап 5	Відбір показників відповідно до мети, підходів та принципів формування системи показників та з урахуванням доступності інформації та можливостей подальшого їх визначення в умовах конкретного підприємства
↓	
Етап 6	Перевірка правильності розроблення системи за критеріями систем аналогічного типу

Рис. 1. Етапи розроблення системи показників трудового потенціалу підприємства

Під час обґрунтування системи показників трудового потенціалу працівників підприємства необхідно застосовувати такі підходи:

– комплексний, тобто повинні враховуватись особистісний, психофізіологічний, демографічний аспекти трудового потенціалу, відтак, якщо знехтувати хоча б одним з обов’язкових аспектів системи показників, проблема не буде вирішена;

– динамічний, тобто потрібно виконувати ретроспективний аналіз минулих і сучасних теоретичних і практичних досліджень, використовуючи науково-дослідну літературу з цієї проблеми і зробити перспективний аналіз (прогноз);

– кількісний (математичний), тобто повинна бути можливість переходу від якісних оцінок до кількісних за допомогою математичних і статистичних методів.

Система показників – це комплекс взаємозалежних показників, що відображає істотні аспекти трудового потенціалу підприємства, який як об’єкт оцінки характеризується набором різнорідних параметрів,

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

що відбивають його кількісні та якісні аспекти. Тому вимоги до показників зводяться до того, що вони повинні бути:

– аналізованими, тобто придатними для економіко-статистичного та статистико-математичного аналізу та аналітичними, тобто пояснювати причини явищ, відображуваних аналізованими показниками;

– коректними, тобто забезпечувати потрібну для практичних цілей вірогідність відображуваного досліджуваного об'єкта;

– прогностичними і динамічними, тобто придатними для відображення зміни чи процесу явища в часі;

– однозначними, тобто при інтерпретації допускати тільки одне тлумачення;

– вимірними, тобто піддаватися кількісному вимірюванню;

– документальними, тобто ґрунтуватися на достовірних даних первинного обліку та звітності;

– ефективними, тобто результат при застосуванні повинен перевищувати витрати, пов'язані з одержанням цього результату.

Система показників трудового потенціалу повинна виключати суб'єктивізм під час оцінювання або принаймні зменшувати його ризик. Повинні бути враховані ділові, професійні, а також особистісні якості працівників.

Водночас під час розроблення названої системи показників доцільно дотримуватись таких принципів:

– врахування специфічних особливостей як галузевого характеру (машинобудування), так і конкретного підприємства;

– функціонування системи повинно забезпечуватись на всіх рівнях управління підприємством: підприємство загалом, його структурні підрозділи, окремі працівники;

– всередині системи повинна бути забезпечена, з одного боку, статичність (стабільність) її елементів (показників), а з іншого боку – високий ступінь їхньої адаптації до змін зовнішнього та внутрішнього середовищ підприємства;

– головним елементом системи є інтегральний показник, що характеризує трудовий потенціал підприємства.

Пропонована система показників трудового потенціалу підприємства відображає взаємозв'язок категорій, що визначають наявність та рівень розвитку особистих якостей працівників, які чинять безпосередній вплив на успішність виконання виробничих завдань та якість отриманих результатів (рис. 2). Враховуючи важливість якісної компоненти трудового потенціалу, потрібно брати до уваги такі правила під час оцінювання: не надавати переваги якомусь одному показнику чи групі показників, оскільки це може призвести до нехтування іншими, не менш важливими характеристиками; визначати необхідну і достатню кількість показників для охоплення всіх істотних аспектів діяльності, які водночас не перевантажували б та не ускладнювали б сам процес оцінювання.

За допомогою наведеної системи показників можна одержати інформацію про стан трудового потенціалу колективу підприємства загалом, однак неможливо досліджувати трудовий потенціал підприємства без оцінки трудового потенціалу кожного працівника.

Оцінка трудового потенціалу працівника повинна перебачати визначення кількості, якості, відповідності та міри використання персоналу підприємства. Як зазначає Е.І. Полякова, для прийняття рішень щодо управління персоналом дуже важливо, усвідомивши механізм дії кожного з компонентів, розробити систему взаємозалежних заходів, що впливають на найповніше використання його резервів [8].

Про значні резерви приросту продуктивності праці за рахунок якісної її організації і створення умов для роботи на "повну силу" свідчать результати наукових досліджень економістів, соціологів, фізіологів праці та багатьох інших фахівців. На практиці недовикористання трудового потенціалу (невідповідність між потенційними можливостями працівника і їхньою реалізацією) виявляється у невідповідності між потребами виробництва і професійною структурою кадрів, між наявним і фактично необхідним рівнем кваліфікації працівників; у нераціональному розподілі трудових функцій; у незадоволенні працею, її організацією й умовами [8].

Звідси випливає, що реалізація трудового потенціалу працівника підприємства безпосередньо пов'язана і залежить від умов праці. Умови праці на підприємстві формуються під впливом технічних та організаційних факторів, що безпосередньо впливають на формування матеріальних елементів умов праці на робочих місцях, у цехах та на підприємстві загалом.

Повнота врахування сукупності факторів формування умов праці на підприємстві зумовлює рівень їх сприятливості, тому на практиці умови праці можна класифікувати за такими ознаками:

- санітарно-гігієнічні умови, що визначаються стандартами, санітарними нормами та вимогами (мікроклімат, стан повітряного середовища, рівень механічних коливань, біологічний вплив, освітленість тощо);
- психофізіологічні елементи, що зумовлено змістом трудової діяльності та різноманітними навантаженнями (енерговитрати, робоча поза, напруження зору); естетичні елементи, тобто впливи, які формують у працівника ставлення до праці з погляду естетичного сприйняття зовнішнього середовища;

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

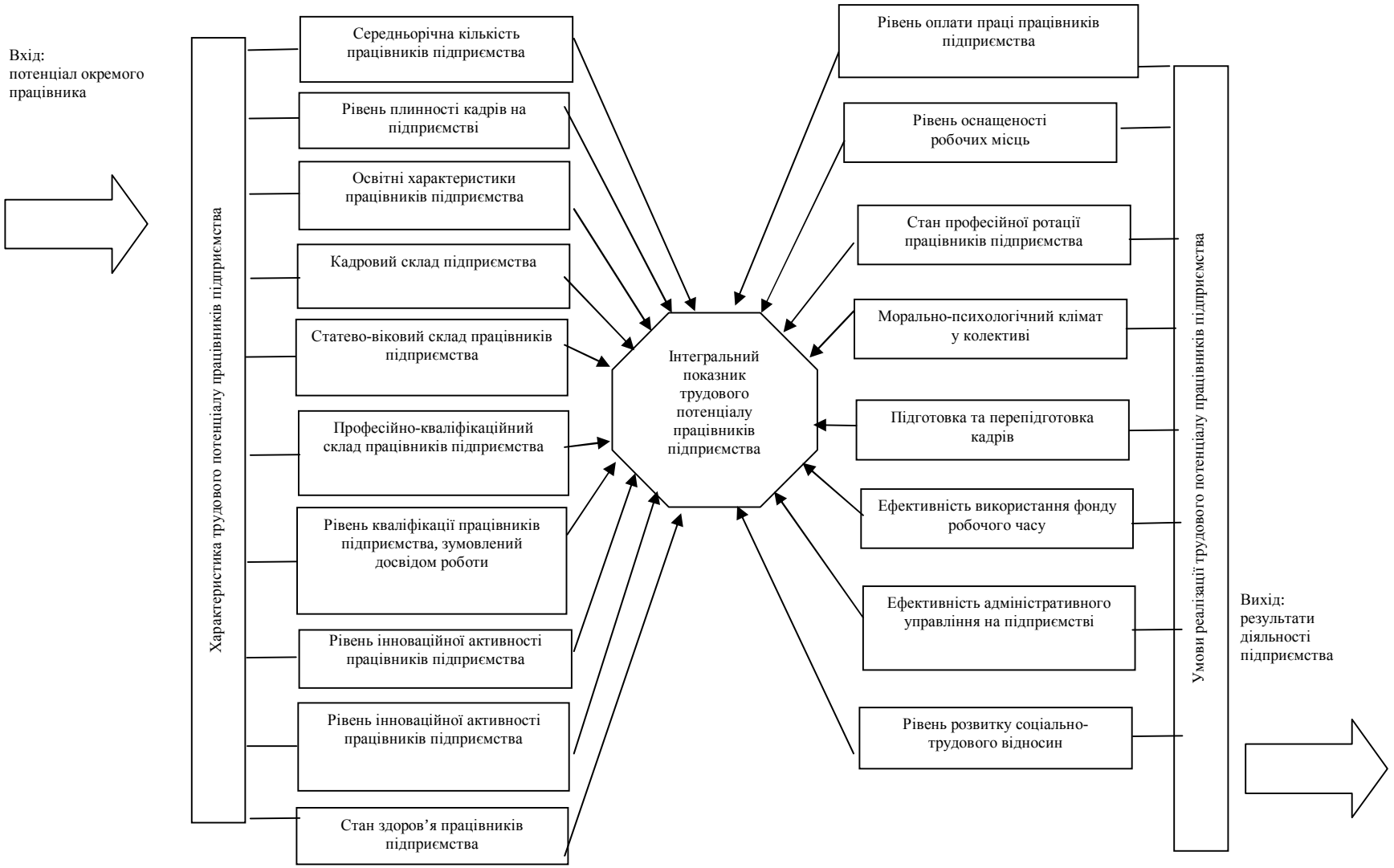

Рис. 2. Система показників, які характеризують трудовий потенціал машинобудівного підприємства

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

• соціально-психологічні елементи, що характеризують взаємовідносини працівників первинного виробничого колективу, взаємовідносини між учасниками колективного виробництва, психологічний клімат у колективі, рівень конфліктності. Елементи цієї групи вивчають за допомогою соціологічних опитувань і досліджень [9].

Поліпшення умов праці безпосередньо впливає на ефективність формування, використання та розвитку трудового потенціалу працівника, отже, на основні виробничо-господарські показники роботи підприємства, передусім на продуктивність праці. Вплив умов праці на збільшення продуктивності праці виявляється через зміну рівня працездатності персоналу, що є фізіологічною основою продуктивності праці та характеризує функціональні можливості працівника виконувати певну роботу.

Працездатність залежить від загального стану здоров'я, рівня загальноосвітньої та професійної підготовки, характеру життєвих цілей, організації та умов праці, морально-психологічного клімату в трудовому колективі та інших умов. Виділяють потенційну та фактичну працездатність. Потенційна працездатність досягається за мобілізації всіх резервів організму, а фактична залежить від стану здоров'я, самопочуття працівника, а також від типологічних властивостей його нервової системи, індивідуальних властивостей функціонування пам'яті, мислення, уваги, сприйняття, від оцінки працівником значущості та доцільності мобілізації ресурсів організму для виконання роботи.

Загальну оцінку факторів, що впливають на працездатність працівника у процесі його виробничої діяльності, можна здійснити за допомогою атестації робочих місць.

Така діагностика дасть змогу виявити шкідливі та небезпечні виробничі фактори; оцінити технічний рівень робочого місця, його відповідність стандартам безпеки; здійснити оцінку умов праці.

Виділяючи соціальну складову трудового потенціалу, зосереджуємо увагу на потенційних, тобто невикористаних соціальних можливостях працівника. Під соціальним потенціалом розуміємо рівень громадянської свідомості та соціальної зрілості, ставлення до праці, ціннісні орієнтації та потреби у сфері праці, на підставі ієрархії потреб, а також ступінь розвитку причетності та інтеграції працівника у сферу корпоративної культури.

Рівень розвитку соціально-трудових відносин та морально-психологічний клімат у колективі визначається за допомогою соціологічних опитувань працівників підприємства. Одержати уявлення про потенціал працівника, перспективи його професійного розвитку допомагають численні тестові методики, які за умови застосування комп'ютерних програм забезпечують об'єктивність виміру конкретних значень показника, а також максимально зменшують суб'єктивність оцінки.

Висновки

Практичний вимір трудового потенціалу є надзвичайно важливим завданням. І в цьому сенсі набуває значення підхід виміру з урахуванням умов реалізації трудового потенціалу, адже на практиці його недовикористання (невідповідність між потенційними можливостями працівника і їхньою реалізацією) виявляється у невідповідності між потребами виробництва і професійною структурою кадрів, між наявним і фактично необхідним рівнем кваліфікації працівників; у нераціональному розподілі трудових функцій; у роботі не за спеціальністю; у незадоволенні працею, її організацією й умовами; у недостатньо розвиненому почутті відповідальності працівника [8].

Потенціал підприємства визначається не тільки і не стільки наявними можливостями, але й навичками різних категорій персоналу до його використання. Тому завдання визначення трудового потенціалу підприємства набирає особливої ваги в нинішніх умовах господарювання для прийняття ефективних управлінських рішень з метою подолання кризових явищ та підвищення економічної безпеки підприємства.

Перспективи подальших досліджень

Наведена система показників трудового потенціалу підприємства є основою для розрахунку інтегрального показника, який здатний відображати поточні та майбутні можливості персоналу, що можуть трансформуватись у певні економічні блага, які відповідають цілям підприємства. Такий показник дасть змогу об'єднати кількісні та якісні компоненти з характеристиками умов реалізації трудового потенціалу. У подальших дослідженнях планується обґрунтування інтегрального показника та розроблення методики його застосування.

1. Захарова О.В., Островська А.О. Система показників трудового потенціалу промислового підприємства // Наукові праці Донецького державного технічного університету. Серія економічна. Вип. 101. – № 1. – Донецьк, ДонТУ, 2005. 2. Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности. – М: Изд-во МГУ, 1987 – 164 с. 3. Управление трудовыми ресурсами: справочное пособие / Апостолов О.П., Бляхман Л.С., Гендлер Г.Х. – М.: Экономика, 1987. 4. Одегов Ю.Г., Бычин В.Б., Андреев К.Л. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. – Саратов, изд-во Саратовск. ун-та, 1991. – 172 с. 5. Генкин Б.М. Экономика и

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

социология труда: Учеб. для вузов. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 1998. – 384 с. 6. Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Управление персоналом: оценка эффективности. – М.: Экзамен, 2002. – 256 с. 7. Пономаренко В.С. Стратегічне управління підприємством. – Х.: Основа, 1999. – 620 с. 8. Полякова Е. І. Управління посиленням економічної безпеки підприємства за функціональною складовою – соціальний потенціал // Наукові праці Донецького державного технічного університету. Серія: економічна. Вип. 333–1. – Донецьк, ДонТУ, 2008. 9. Сто термінів і понять соціально-трудової сфери: Енциклопедичний словник / За заг. ред. С.В. Мельника. – Луганськ: ТОВ "Віртуальна реальність", 2005. – 220 с.

УДК 330.341.1

С.Ю. Гвоздю
Національний університет "Львівська політехніка",
кафедра теоретичної і прикладної економіки

АНАЛІЗ ВИТРАТ І РЕЗУЛЬТАТІВ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

© Гвоздю С.Ю, 2010

Досліджено динаміку витрат і результатів інноваційної діяльності на прикладі підприємств Львівської області. Проаналізовано взаємозв'язки між витратами і результатами інноваційної діяльності. Визначено основні джерела фінансування та заходи щодо покращення інноваційної діяльності підприємств Львівської області.

Ключові слова: інновації, інноваційна активність, витрати на інноваційну діяльність, види витрат, джерела фінансування інновацій.

The dynamics of charges and results of innovative activity on the example of enterprises of Lviv area is investigated in this article. The analysis of intercommunications between charges and results of innovative activity is conducted. Basic sourcings and measures on the improvement of innovative enterprises activity of Lviv area are certain.

Keywords: innovations, innovative activity, charges on innovative activity, types of charges, sourcing of innovations.

Постановка проблеми

Конкурентоспроможність економіки України гальмується неузгодженістю між станом інноваційної діяльності на вітчизняних підприємствах, ускладнених впливом економічної кризи, і потенційними можливостями підприємств нарощувати і розширювати інноваційну діяльність в усіх галузях національного господарства.

Сучасні економічні умови характеризуються істотними змінами зовнішнього і внутрішнього середовищ господарювання, тому підприємствам необхідно пристосовуватись до них. Ефективність адаптації залежить від розвитку інноваційної діяльності суб'єктів господарювання. За фінансової нестабільності вітчизняних підприємств усунення негативних факторів розвитку інноваційної діяльності може привести до виходу з кризового середовища і підвищення конкурентоспроможності. Аналіз витрат та результатів інноваційної діяльності допоможе знайти шлях до подолання зазначеного дисбалансу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Питання інноваційної діяльності вивчають багато сучасних авторів. Безпосередньо аналізу витрат на інновації приділяють увагу такі вчені, як М. Авилкіна [1], Н.М. Польова, В.О. Шпильова [4], І.В. Федулова [6], О.О. Маслак та багато інших. Існують різні погляди на формування інноваційної діяльності та аналіз витрат. Деякі з авторів вважали, що держава, яка поставила перед собою мету через інвестиційно-інноваційну політику сприяти динамічному розвитку економіки країни, повинна забезпечити випереджувальний, порівняно зі зростанням валового внутрішнього продукту, ріст видатків на розвиток науково-технічного прогресу; стимулювання інвестиційно-інноваційної діяльності регіонів, надання їм свободи у виборі цілей для пріоритетних напрямів фінансування наукових проектів і заохочення інноваційної діяльності підприємств. Інші висловили думку про те, що формування і розвиток інноваційної діяльності розглядається як новий напрям у розвитку національної економіки багатьох країн. Інноваційна діяльність безпосередньо

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua