

Висновки

З наведеного можна зробити висновок, що досвід енергозбереження Німеччини є актуальним для України.

Підсумовуючи наведене, зазначимо, що проблема енергозбереження зарахована до державних науково-технічних і інноваційних пріоритетів розвитку України. Під час реалізації цієї програми важливе значення має реальна можливість одержання державної підтримки у вигляді часткового бюджетного фінансування передбачуваних капітальних витрат, пов'язаних із енергозберігаючими заходами.

Інноваційне наповнення енергозберігаючих проектів має відображення в напрямку пошуку високих технологій, зменшення побічних і основних витрат, покращання проектувальних робіт. У цьому контексті варто використати досвід Німеччини щодо принципів вибору інноваційних проектів, які можуть користуватися державною підтримкою.

Перспективи подальших досліджень

Для організації і контролю за реалізацією енергозберігаючих інноваційних проектів в Україні насамперед необхідно розробити економічний механізм підтримки і реалізації програми енергозбереження, а також процедуру подачі і конкурсного добору проектів, причому багато пільг і преференції держави повинні стосуватися усіх без винятку проектів, якщо вони здійснюються у встановлену державою термін і розв'язують поставлені завдання.

1. Лапко О.О. *Інноваційна діяльність в системі державного регулювання*. – К.: ІЕП НАНУ, 1999. – 254 с. 2. Фомина О. *Энергосбережение по-немецки* // ТЭЖ. – 2006 – № 1 – С. 54–59. 3. Петрина М. *Базові умови створення інноваційної моделі розвитку економіки України* // Економіка України. – 2006. – № 8 – С. 35–47. 4. Шира Т.Б. *Вплив інноваційно-технологічного потенціалу підприємства на конкурентоспроможність інноваційного продукту* // Фінанси України. – 2006. – № 1. – С. 43–50. 5. Букринський Б., Савчук С. *Інноваційний рівень виробництва та конкурентоспроможність чорної металургії України* // Економіка України. – 2006. – № 4. – С. 4–7.

УДК 658.3

Р.О. Веремчук

Національний університет “Львівська політехніка”

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇХНЯ ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

© Веремчук Р.О., 2007

Обґрунтовано значення людського капіталу для ефективного розвитку підприємства, розглянуто систему розвитку персоналу організації та основні її компоненти в умовах інноваційної діяльності, зокрема навчання та підвищення кваліфікації працівників, проводиться узагальнений аналіз витрат на розвиток персоналу під час впровадження інноваційних процесів, здійснюється підходи до оцінки ефективності інвестування в людський капітал.

This article proves the importance of human capital for effective development of organization, considers the personnel development system and its main components in innovational environment, namely training and raising the skills level of personnel, analyses in general the expenses for personnel development in implementation of innovational processes and different approaches to effectiveness of investments of human funds estimation are suggested.

Постановка проблеми

Інноваційно-інвестиційні процеси є головним чинником розвитку організації. Основними властивостями інновацій є їхня науково-технічна новизна і можливість комерційної реалізації.

Особливістю формування конкурентоспроможної політики є те, що засоби в розвиток і освоєння інноваційного продукту потрібно вкладати значно раніше, ніж буде одержаний реальний ефект. Можливості різних підприємств у здійсненні інноваційної політики залежать від кількісних та якісних характеристик інноваційного потенціалу, тобто потенційною спроможністю підприємства до інноваційного розвитку і можливістю його реалізації, а також наявністю спонукального мотиву до реалізації інновацій. Для забезпечення інноваційного процесу необхідні матеріальні та людські ресурси. У сучасних умовах людський капітал поряд з виробничим і фінансовим стає одним з найважливіших стратегічних ресурсів організації і визначальною передумовою реалізації інновацій.

Впровадження інноваційних процесів тягне за собою необхідність розвитку персоналу, отримання ним нових знань та навиків, створення сприятливого середовища для самовдосконалення працівників організації. Метою інноваційної діяльності підприємства є створення довготермінових конкурентних переваг, тобто інноваційна діяльність повинна розглядатися як здатність організації та її персоналу до постійного та неперервного режиму адаптації до вимог ринку. А це, своєю чергою, означає необхідність раціонально побудованої та постійно вдосконалюваного інтелектуального потенціалу організації, яка повинна забезпечити належний кваліфікаційний рівень колективу, узагальнювати попередній досвід впровадження інноваційних та інвестиційних проектів, формувати інтелектуальну базу працівників, функціонувати на випередження та сприяти формуванню та впровадженню організаційної культури підприємства.

Оскільки впровадження інноваційних процесів насамперед пов'язане з інвестиціями, зокрема і в персонал, то виникає необхідність здійснення економічної оцінки системи розвитку персоналу в розрізі інноваційної діяльності організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Останнім часом спостерігається зростання інтересу науковців і вчених до проблем інвестування в людський капітал, зокрема в розвиток персоналу організації [6–7] як запоруки прибуткової діяльності підприємства в майбутньому. Проте, не попадає в поле зору дослідників комплексна економічна оцінка програм розвитку персоналу. Аналіз літературних джерел свідчить, що автори здебільшого розглядають лише затрати на навчання та підвищення кваліфікації, а також оцінку ефективності від програм навчання [2–3]. З іншого боку, виділяється людський фактор як один з основних в успішній інноваційній діяльності організації [4–5] та значення інтелектуального ресурсу в складі інноваційного потенціалу підприємства [1].

Постановка цілей статті

Враховуючи постановку проблеми, в статті поставлені такі основні цілі: узагальнити передовий досвід науковців із проблем розвитку персоналу, на основі якого можна виокремити конкретні аспекти загальної проблеми, пов'язані, зокрема, з інвестуванням у розвиток персоналу в розрізі інноваційної діяльності організації, визначення основних витрат у цей напрямок інвестування, а також розрахунок ефективності програм розвитку персоналу під час впровадження інноваційних процесів на підприємстві.

Виклад основного матеріалу

Розвиток персоналу – це підготовка працівника до виконання нових виробничих функцій, займання нових посад, розв'язання нових завдань. Організації створюють спеціальні методи і системи управління професійним розвитком: управління професійним навчанням, підготовкою резерву керівників, розвитком кар'єри [3, с. 137]. Окрім безпосереднього впливу на фінансові результати діяльності організації, капіталовкладення в професійний розвиток сприяють створенню позитивного клімату в організації, підвищують мотивацію працівників та їхню відданість організації. Професійний розвиток позитивно впливає і на самих працівників. Підвищуючи кваліфікацію та отримуючи нові знання та навички, вони стають значно конкурентоспроможнішими на ринку праці і отримують додаткові можливості для професійного росту як всередині організації, так і за її межами. На рис. 1 зображена система розвитку персоналу організації, яка вирішує низку проблем:

- відбір кандидатів для перепідготовки чи підвищення кваліфікації;
- аналіз системи підвищення кваліфікації;
- аналіз розмірів інвестицій у підвищення кваліфікаційного рівня працівників організації;

- оцінка ефективності системи навчання персоналу;
- оцінка діяльності персоналу, який пройшов навчання.

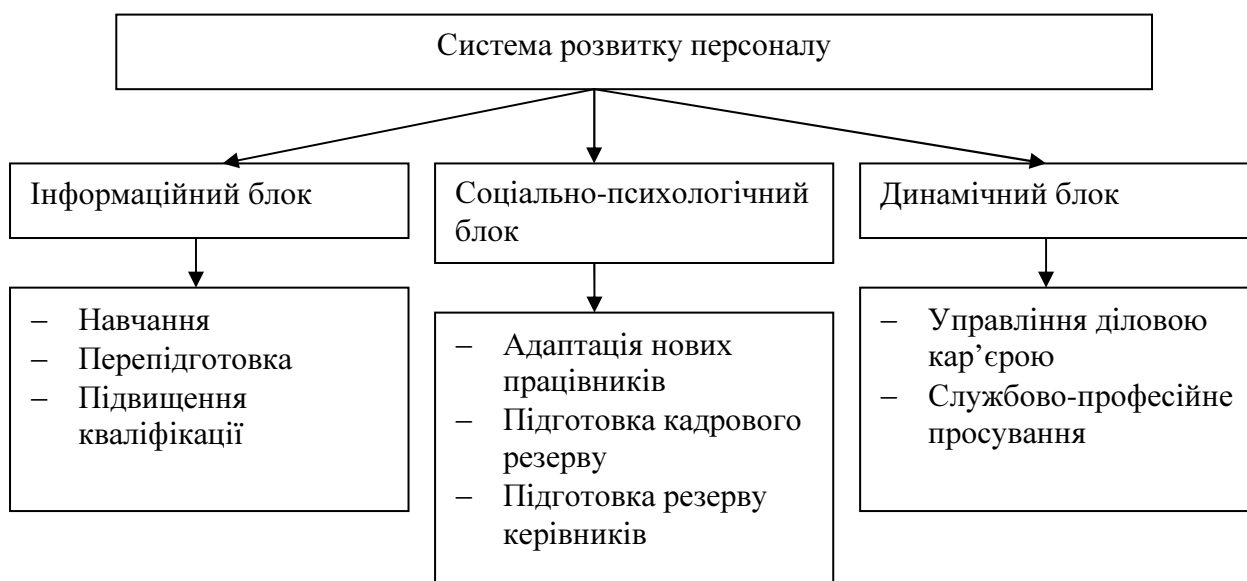


Рис. 1. Система розвитку персоналу організації

Пропонується поділити систему розвитку персоналу на три блоки і оцінити рівень інвестування під час проведення інноваційної політики в кожен з цих блоків.

Впровадження інноваційних проектів насамперед пов'язуємо з інформаційним блоком системи розвитку персоналу, який безпосередньо пов'язаний з базою знань організації, що ґрунтується на творчості та інтелектуальній праці, результати якої становлять інтелектуальний капітал.

Інформаційний блок передбачає навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу.

Навчання пов'язане із значними фінансовими затратами, тому формування і контроль за виконанням бюджету є важливими елементами управління навчанням персоналу. Зважаючи на потреби організації в навчанні та її фінансовий стан, формуються пріоритети в навчанні та загальна сума коштів, яка виділяється на навчання. Під час розрахунку бюджету необхідно враховувати як прямі затрати, так і затрати, пов'язані з відсутністю працівника на робочому місці, витратами на від'їздження тощо. Лише наявність повної інформації про витрати, пов'язані з навчанням персоналу дає можливість прийняти оптимальне рішення про метод проведення навчання. На сьогодні існують дві моделі обліку вкладень у людські ресурси: модель активів (або витратна модель) та модель корисності. За першою моделлю проводять облік витрат в людський капітал (за аналогією з основним капіталом) та його амортизації. Ця модель має два різновиди: хронологічна модель витрат та модель обліку витрат на заміщення працівника. За моделлю корисності оцінюють ефект від тих чи інших кадрових інвестицій.

Оцінка ефективності програм навчання є дуже важливим моментом управління навчанням у сучасній організації. Все частіше витрати на навчання розглядаються як капіталовкладення в розвиток персоналу, які повинні принести віддачу у вигляді підвищення ефективності функціонування організації. Оцінити ефективність окремої програми досить складно, тому ефективність можна оцінювати за ступенем досягнення цілей, які поставлені перед програмою.

У сучасних організаціях навчання персоналу є комплексним неперервним процесом, який можна зобразити циклічною моделлю, відображеною на рис. 2 [3, с. 141].

Інвестиції в людський капітал мають принести віддачу у вигляді підвищення результативності діяльності організації. З методологічного погляду необхідно розглядати взаємозв'язок соціальної та економічної ефективності. Підвищення економічної ефективності неможливе за рахунок зниження соціальної, оскільки соціальні результати відбиваються на економічному ефекті. Економічна ефективність від навчання розраховується як відношення отриманого економічного ефекту до витрат. За допомогою моделі корисності можна оцінити економічні наслідки програм

розвитку персоналу. Ефект дії таких програм на підвищення продуктивності праці та якості продукції визначається за формулою [2, с. 96]:

$$E = T * N * V * K * N * B \quad (1)$$

де T – тривалість впливу програми на продуктивність праці та інші фактори результативності працівників, років; N – кількість працівників, котрі пройшли навчання, осіб; V – вартісна оцінка різниці результативності праці між кращими працівниками та середніми, грн.; K – коефіцієнт, що характеризує ефект навчання працівників (зростання результативності, виражене в частках); B – витрати на навчання одного працівника, грн.

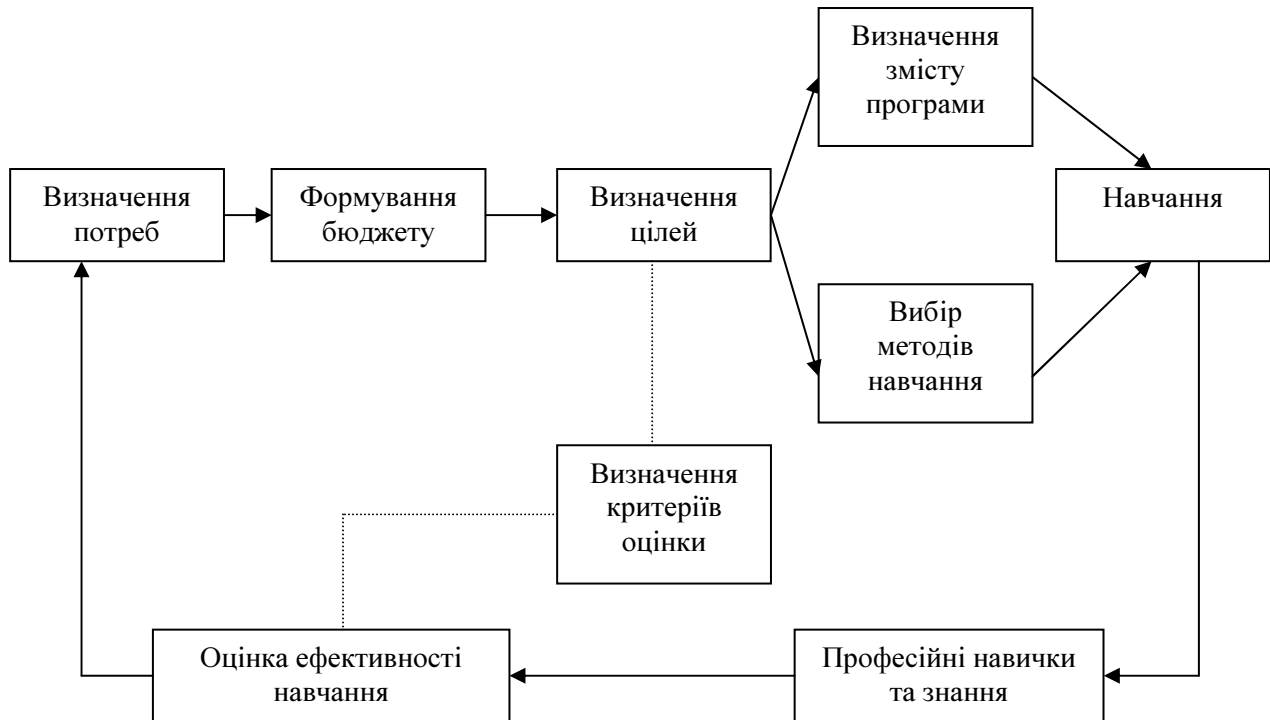


Рис. 2. Організація навчання персоналу

Водночас соціальна ефективність у вузькому розумінні цієї категорії характеризує відношення соціального результату до витрат. Складність розрахунку економічної та соціальної ефективності від розвитку персоналу полягає в тому, що деякі його показники важко подати у кількісному вимірі.

Оцінювання економічної ефективності програм розвитку персоналу передбачає виділення таких аспектів: особистісного аспекту, суспільного і аспекту організації [2, с. 98].

– Особистісний аспект зводиться до методів економічної оцінки інвестування в людський капітал на основі формули “витрати-вигоди”, в якому різниця між дисконтованими величинами витрат і вигод вважається критерієм доцільності інвестиційного проекту в людський капітал:

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}, \quad (2)$$

де NPV – чиста приведена вартість; B_t – дохід від інвестицій у людський капітал у період t , грн.; C_t – величина витрат на навчання у період t , грн.; n – кількість періодів; r – ставка дисконтування.

– Організаційний аспект, який визначається таким комплексом показників, як приріст обсягів наданих послуг, збільшення обсягів прибутку, рівень продуктивності праці, якість наданих послуг, зниження рівня плинності кадрів тощо. Для визначення економічної ефективності розвитку і навчання персоналу в організації застосовується метод контрольної групи. За кожним з вищезазначених показників визначається економічний ефект від програм розвитку персоналу і виводиться інтегрований показник економічного ефекту за певний період часу.

– Суспільний аспект пов’язаний із визначенням приросту ВВП, національного доходу, суспільної продуктивності праці за рахунок підвищення рівня кваліфікації працівників і порівнянням їх з витратами. Для цього використовуються опосередковані методи визначення ефективності

навчання за допомогою застосування порівняльного аналізу, динаміки показників економічного зростання та показників розвитку персоналу в організаціях.

Після проведення оцінювання ефективності програм розвитку персоналу, його результати потрібно доводити до служби управління персоналом, керівників структурних підрозділів і самих працівників і використовувати для подальшого планування розвитку персоналу організації, удосконалення програм розвитку та адаптування їх до цілей організації.

Підвищення кваліфікації спрямоване на підтримку і удосконалення професійного рівня персоналу. Його особливістю є те, що працівники вже володіють певними знаннями та навиками, можуть критично ставитись до навчального матеріалу, хочуть отримати саме ту інформацію, яка потрібна їм для впровадження інноваційних процесів. Підвищення кваліфікації менш тривале і значно дешевше, ніж підготовка нового працівника. Потреба організації в підвищенні кваліфікації її працівників може бути зумовлена змінами зовнішнього і внутрішнього середовища, удосконаленням процесу управління, освоєнням нових видів і сфер діяльності, тобто інноваціями всередині та ззовні організації. Завданнями підвищення кваліфікації в умовах інноваційної діяльності є забезпечення ефективного виконання нових завдань, підвищення гнучкості управління і здатності до інновацій, освоєння нових професій, адаптація працівників до нової техніки та технології.

Підвищення кваліфікації робітників здійснюється на виробничо-технічних курсах та курсах цільового призначення; керівників і спеціалістів – в інститутах і на факультетах підвищення кваліфікації при ВНЗ, на аналогічних підприємствах і за кордоном.

У літературі пропонується методика розрахунку витрат на підвищення кваліфікації [7, с. 186], згідно із якою витрати галузі на підвищення кваліфікації керівників та спеціалістів розраховують за формулою

$$B_3 = B_{\text{інк}} + B_{\text{утр}} + B_{\text{зовн}}, \quad (3)$$

де B_3 – загальні витрати на підвищення кваліфікації; $B_{\text{інк}}$ – сума відрахувань на утримання галузевого ІПК та його філій (щорічно визначається державою); $B_{\text{утр}}$ – витрати організації на утримання працівників, котрі направляють на підвищення кваліфікації (на проїзд, добові, виплата середньої заробітної плати за час навчання, відрядження тощо); $B_{\text{зовн}}$ – витрати на навчання в позагалузевій системі підвищення кваліфікації.

За допомогою цієї методики організація може розрахувати суму витрат, які вона витрачає на підвищення кваліфікації своїх працівників, зокрема й під час впровадження інноваційних процесів і шукати оптимальні варіанти побудови системи підвищення кваліфікації працівників.

Для розрахунку ефективності програм підвищення кваліфікації видається доцільним застосовувати формулу (2), де C_t – величина витрат на підвищення кваліфікації у період t , грн.

За розрахунками спеціалістів, ефективність капіталовкладень у підвищення кваліфікації працівників може становити до 800 %, тому правильно побудована система розвитку персоналу та підвищення його кваліфікації забезпечить ефективне впровадження та реалізацію інноваційних проєктів організації.

Висновки

В сучасних умовах проблема використання людського капіталу стає все актуальнішою. “Людський чинник” розглядається як об’єкт інвестицій нарівні з обладнанням, технологіями тощо. Для успішної реалізації стратегічних інноваційних планів необхідне створення ефективної системи розвитку персоналу організації, зокрема своєчасне та ефективне проведення навчання та підвищення кваліфікації працівників. Основним напрямком визначення успішних інвестицій у людський капітал під час впровадження інноваційних процесів є зіставлення витрат та ефекту від програм розвитку персоналу. Для системної оцінки всіх напрямів розвитку персоналу необхідно насамперед вирішити питання калькулювання витрат і оцінювання ефективності інвестування в людський фактор. Оцінку ефективності вкладень у розвиток персоналу доцільно проводити із врахуванням фактора часу.

Перспективи подальших досліджень

Запропоновані в статті підходи до оцінки ефективності інвестування в людський капітал матимуть продовження в майбутніх дослідженнях автора, зокрема для побудови узагальненої моделі оцінки ефекту від вкладень в розвиток персоналу організації в умовах інноваційної моделі розвитку суспільства.

1. Козенков Д.С. та ін. *Інноваційний розвиток та людський потенціал: оцінка та стимулювання: Навч. посібник – Дніпропетровськ: Системні технології, 2004. – 155 с.* 2. Савченко В.А.

Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с. 3. Шекиня С.В. Управление персоналом современной организации: Учеб.-практ. пособие – М.: ЗАО “Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 1998 – 352 с. 4. Нелюбина М. Подходы к оценке эффективности инвестиций в персонал // Проблемы теории и практики управления. – 2005. – № 5. – С. 88–94. 5. Гунин В.Н. и др. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров “Управление развитием организации”. Модуль 7. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 272 с. 6. Дергаусов М. Людські ресурси як інструмент реалізації стратегії підприємства // Економіка України. – 2000. – № 6. – С. 26–30. 7. Щекін Г.В. Социальная теория и кадровая политика: Монография. – К.: МАУП, 2000. – 576 с.

УДК 338.341.42,332.05

С.В. Войтко

Національний технічний університет України
“Київський політехнічний інститут”

ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІЙ СФЕРІ

© Войтко С.В., 2007

Розглянуто особливості трансформаційних процесів у інформаційно-комунікаційній сфері. Зазначено основні ознаки та показники трансформаційного процесу галузі. Наведені основні події розвитку інформаційно-комунікаційних технологій в Україні та запропоновано модель розвитку стільникового зв'язку. Оброблені статистичні дані та зазначені узагальнювальні результати. Досліджено циклічні процеси розвитку та визначено період циклу. Проаналізовані основні тенденції розвитку інформаційно-комунікаційної сфери: глобалізація, конвергенція, персоналізація, дерегулювання. Наведено особливості, що впливають на процеси трансформації в інформаційно-комунікаційній сфері.

The features of processes of transformation in information – communication sphere are considered. The basic characteristics and parameters of process of transformation of branch are marked. The basic events of development of information – communication technologies in Ukraine are given, and the model of development of cellular communication is offered. The statistical data are processed, and the generalizing results are marked. The cyclic processes of development are investigated, and the period of a cycle is determined. The basic tendencies of development of information – communication sphere are analyzed: globalization, convergence, personalization and deregulation. There are given some features which influence processes of transformation in information – communication sphere.

Постановка проблеми

Функціонування та трансформація такої сфери, як інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) на сьогодні істотно впливає на виробничо-господарську діяльність переважної більшості галузей. Проникнення та інтеграція складових інформаційних систем у виробничі та управлінські процеси інших сфер сприяло розвитку елементної бази, розробці нових принципів функціонування та взаємодії. Саме позитивний ефект від використання складових іншої сфери, сфери ІКТ, дає можливість іншим галузям стрімко розвиватися. Такий взаємний розвиток безпосередньо пов'язаний з трансформаційними процесами в економіці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Науковці досліджують трансформаційні процеси, стосовно вітчизняної економіки, то науковий пошук зосереджений у напрямі транзитивної економіки [1, 2]. Зазначимо, що біржа високих технологій NASDAQ [3] на початку свого існування (розпочала діяльність 1971р.) інтенсивно використовувала найсучасніші на той період інформаційні системи. Трансформаційні процеси – насамперед, це зміна параметрів у часі. Для наукомісткої та високотехнологічної сфери ІКТ потребують дослідження періоди циклічної залежності (зазвичай це порівняно невеликі відтинки