

Teryoshkina N.Y., Tokar A.I.
Admiral Makarov National University of Shipbuilding

SMALL INNOVATIVE BUSINESS OF THE MYKOLAIV REGION: SIGNIFICANCE AND DEVELOPMENT PROBLEMS

Summary

The article investigates the Small Business Innovation Mykolaiv region. Identify the main advantages of small enterprises in the implementation of innovation and the need for government regulation. The contribution of small business in the development of the region and especially its regional support. Outlined the main problems that hinder the formation of small innovative businesses.

Keywords: small business innovation, innovative activities, government regulation.

УДК 331.108.26

ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: ПІДХОДИ ТА МЕТОДИ

Трохимчук Т.В.

Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

Величезний вплив у сучасних соціально-економічних умовах на розвиток регіонів і країн здійснюють виробничі ресурси, які потребують постійного управлінського впливу. У сучасних умовах на перший план серед факторів розвитку виробництва та економіки виходять трудові ресурси, які характеризуються категорією трудовий потенціал. Досліджено проблеми, які виникають при управлінні трудовим потенціалом та підходи, котрі варто застосовувати для його оцінки. Визначено, що необхідною умовою формування якості трудового потенціалу є його оцінка, з метою подальшого планування управлінського впливу. У роботі розкриті підходи до оцінки трудового потенціалу як основи його формування та розвитку. При проведенні оцінки визначено, що найефективнішим є метод анкетування.

Ключові слова: праця, трудові ресурси, трудовий потенціал, управління персоналом, трудова діяльність; управління.

Постановка проблеми. Сьогодні в Україні існують проблеми відставання в розвитку трудового потенціалу як прогресивного напрямку зростання економіки. Це зумовлено: низькою сприйнятливістю трудового потенціалу до інновацій, що перешкоджає їх впровадженню в практичну діяльність підприємств або демонструє їх у край повільну адаптацію; відсутністю або нестачею фахівців, що володіють високим рівнем кваліфікації, науковим і творчим мисленням, націлених на постійний розвиток, через професійне навчання та ефективно використання своїх умінь, знань у практичній діяльності; часте неефективне використання трудового потенціалу, як на рівні суспільства, так і окремого підприємства, окремого працівника; відсутністю налагодженого механізму формування трудового потенціалу, через розвиток принципово нових професійних та інноваційних компетенцій, таких, як інноваційне мислення, вміння генерувати ідеї, ефективно використовувати і сприймати інновації, здатність нестандартно і оперативно підходити до вирішення стратегічних завдань; слабка підтримка державою ідеї формування трудового потенціалу суспільства, починаючи з його первинної ланки – підприємства (у тому числі малого та середнього бізнесу) і закінчуючи трудовим потенціалом великих територій та провідних галузей економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням дослідження підходів та методів трудового потенціалу займалися як вітчизняні так і іноземні науковці. Докладно цю тему досліджували такі вчені: В.В. Адамчук, Б.М. Генкін, А.А. Валітова, Н.А. Рухманова та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Оцінку трудового потенціалу на

підприємствах енергозабезпечення ефективно використовувати задля забезпечення збалансованої роботи всіх структурних елементів даного підприємства. Застосування методів оцінки трудового потенціалу організації підвищують рівень кваліфікації працівників та якість наданих послуг.

Мета статті. Метою статті є пошук актуальних підходів та методів до розвитку трудового потенціалу підприємств енергетичної галузі.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах значимість трудового потенціалу, як феномена, формованого специфічними характеристиками трудових ресурсів і робочої сили, а також як складного багатогранного явища, що втілює сукупність характеристик, здібностей, можливостей робочої сили досить велика. Трудовий потенціал утворюється послідовно і поступово, під впливом розвитку економіки, змін у трудових відносинах, вимог до працівника, у формах управлінського впливу. Трудовий потенціал – це інтегрована якісна характеристика, що формується під впливом ефектів емерджентності і середовищного впливу, що створює індивідуальність трудових потенціалів різних регіонів у різні періоди його формування та функціонування.

Трудовий потенціал, як збірна категорія, включає в себе трудовий потенціал окремих особистостей, трудовий потенціал певних верств і груп населення (насамперед об'єднаних рівнем освіти і професійної підготовки), трудовий потенціал організації різного профілю діяльності і галузей. Таким чином, трудовий потенціал, як самостійна категорія, володіє вже своїм відособленим змістом, більшим, ніж проста сума доданків складових його частин.

Для формування підходів до розвитку трудового потенціалу та рішенням вищезазначених проблем

необхідно його оцінювати, що і є предметом досліджень багатьох автором.

На практиці сформувалися різні підходи та методи оцінки трудового потенціалу. Підходи до оцінки трудового потенціалу, можливо, структурувати залежно від одиниць вирази: натуральний підхід або вартісний підхід. Натуральний підхід до сприйняття і оцінки трудового потенціалу використовує натуральні одиниці виміру, вартісний підхід сприймає трудовий потенціал через його вартість, обидва ці підходи сприймають трудовий потенціал як ресурс виробництва і можуть взаємно перетинатися з погляду якісної і кількісної характеристики трудового потенціалу. Так через натуральні одиниці виміру, як правило, показують чисельність робочої сили і чисельність кваліфікованої робочої сили, фонд робочого часу і якість фонду робочого часу. У вартісному вираженні трудовий потенціал можна охарактеризувати через рівень зарплати – кількісний показник або витрати на розвиток робочої сили – якісна характеристика. У деяких дослідженнях пропонують оцінювати окремі показники трудового потенціалу, що характеризують його структурні одиниці.

В даному випадку, для оцінки трудового потенціалу актуальним є облік наступних вимог: характеристики трудового потенціалу регіону повинні відображати його фактичний стан, а також демонструвати перспективи його розвитку, ці вимоги породжені динамічністю соціально-економічного розвитку.

У результаті вивчення описаних в літературі методів оцінки трудового потенціалу різних рівнів, можливо, їх структурувати і згрупувати. Таким чином, для оцінки трудового потенціалу використовують:

- метод бальної оцінки компонентів, кожен компонент диференційовано виражається кількісними значеннями в певних межах;

- метод кластерного аналізу – це оцінка з використанням еталонів, ранжируваних бальних оцінок, з визначенням високого, середнього та низького рівня значення;

- метод індексів, дає можливість перекладати і оцінювати якісні показники в кількісні значення, шляхом співвідношення фактичних значень з нормованими значеннями;

- інтегральний метод дозволяє отримати результат у вигляді одного показника, в якому об'єднуються кількісні та якісні оцінки структурних складових складного явища.

Залежно від джерела отримання інформації методи оцінки трудового потенціалу можна поділити на ті що базуються на офіційній статистиці і використовують інструменти спеціальних (економічних, соціологічних) досліджень та ті що базуються на неофіційній статистиці.

Спочатку натуральні оцінки трудового потенціалу переважали в дослідженнях, пізніше з'явилися вартісні оцінки трудового потенціалу, а ще пізніше у зв'язку з потреба виявлення динаміки стану трудового потенціалу стали застосовується відносні оцінки. Значення оцінки трудового потенціалу завжди було значимо для планування соціально-економічного розвитку, на сьогоднішній день її значимість зростає у зв'язку із затребуваністю стратегічного та програмно-цільового управління територіями.

Трудовий потенціал, іноді оцінюють, через можливий фонд робочого часу, так пропонували оцінювати трудовий потенціал В.В. Адамчук, М.С. Сорокіна і О.В. Ромашов. [10, с. 112]

Індексний метод оцінки трудового потенціалу (на різних рівнях господарювання) пропонували використовувати С.Г. Радько, В.Б. Бичина, В.Н. Бобков і Асал А. М. [10, с. 198], Б.М. Генкін [2, с. 165].

На думку Ю.Г. Одегова [5, с. 414], трудовий потенціал можна вимірювати за допомогою показників характеризують його елементи:

- професійно-кваліфікаційний потенціал (професійна, функціональна, кваліфікаційна, освітня структура);

- психофізіологічний потенціал (структура за віком і статтю, тяжкість і інтенсивність праці, рівень захворюваності та працездатності персоналу);

- творчий потенціал (число рацпропозицій і винаходів, участь в інноваційній діяльності); мотиваційний потенціал (задоволеність працею, плинність кадрів),

- моральний потенціал персоналу.

Проблемою при даному підході оцінки трудового потенціалу може з'явитися те, що деякі показники не мають одиниць виміру або одиниці виміру не співставні між собою, що ускладнює оцінювання та інтерпретацію висновків.

Деякі автори розробляють і описують вартісний аналіз трудового потенціалу, це С.М. Бухонова і М.А. Дорошенко [1, с. 70] в даних методиках як правило враховуються доходи і витрати пов'язані з трудовим потенціалом.

Дослідники Давлетбаєва А. і Юсупов К. запропонували оцінку трудового потенціалу регіону на основі співвідношення позитивно характеризують трудовий потенціал показників (зайняті, народжуваність, чисельність населення з вищою освітою, тривалість життя, міграційний приріст, обсяг виробництва) і негативних показників (безробіття, смертність, травматизм, міграційне вибуття), дані показники розглядають в динаміці [9, с. 132-135].

Дослідники Н.А. Рухманова [10, с. 165] Л.А. Попова і М. Терентьєва [4, с. 51-69] пропонують використовувати для оцінки трудового потенціалу індексний метод, використовуючи такі базові показники як: тривалість трудового життя, рівень зайнятості, фондоозброєність праці, внутрішній регіональний продукт на душу населення і рівень професійної освіти. Дані методики дозволяють зіставляти і порівнювати між собою різні регіони і території за рівнем розвитку трудового потенціалу, на основі застосування експертних оцінок аналізуючи потенційні можливості трудової діяльності населення, з урахуванням його чисельності.

Іноді дослідники (Ю.Г. Одегов) пропонують оцінювати трудовий потенціал через показники, що характеризують трудову активність робочої сили, при цьому зазвичай їх ділять на наступні групи:

- виробничо-економічні показники;

- показники творчої активності;

- показники розвитку особистості;

- показники громадської активності у сфері виробництва та послуг [7, с. 485].

Г.В. Якшібаєва [8, с. 57-65] запропонувала методику системного аналізу трудового потенціалу на основі індексного методу. У даній методиці оцінюються п'ять індикаторів (частка працездатного населення в загальній чисельності, рівень освіти і кваліфікації, рівень заробітної плати, оснащеність праці, рівень зайнятості), зіставляючи фактичне, мінімальне і максимальне значення даних індикаторів виводиться інтегральний індекс від 0 до 1. З використанням базових індикаторів індекси, яких розраховуються за єдиною формулою, за допомогою синтезу виводиться загальний індекс розвитку трудового потенціалу. У даній методиці при оцінці використовують офіційну статистику.

Не менш цікавою є методика з встановленням еталонних вимог до компонентів трудового потенціалу, наприклад, таким як: здоров'я, активність, орга-

нізованість, освіченість, професіоналізм, визначати рівень їх значимості для якості трудового потенціалу в цілому. Далі визначається фактичний рівень для кожної з оцінюваної компоненти, з урахуванням вагової значимості компоненти виводиться інтегрована оцінка трудового потенціалу [7, с. 351].

Методики на основі моніторингу з використанням анкетування населення (концепція якісних характеристик населення) працездатного віку пропонували: дослідники Т.В. Хлопова і М.П. Дьякович, В.А. Ільїн, Н.А. Смирнова, Тимофеева, Г.В. Леонідова, К.А. Гулін, В.В. Давидова – це представники різних дослідницьких інститутів і шкіл. Ця методика базується на використанні шкали Лайкерта, при аналізі результатів опитувань у рамках проведених соціологічних досліджень. У підсумку оцінювання складові трудового потенціалу: психофізіологічний, інтелектуальний, комунікативний та інші потенціали оцінюються в інтервалі від 1 до 0, результати інтерпретуються.

Для оцінки методу анкетування на підприємстві енергозабезпечення було розроблено експертну систему для визначення профпридатності працівників за посадою «електрик». Експертна система була розроблена на основі використання програмного засобу «Малая ЭС v.2.0». Було проведено анкетування трьох електриків, відсоток правильних відповідей коливався в діапазоні 85–98%. Отже тест було пройдено всіма працівниками, які брали участь в опитуванні. З цього можна зробити висновок, що дана експертна система є ефективною для категорії працівників «електрик».

Висновки і пропозиції. Таким чином проблему оцінки трудового потенціалу дослідники вирішують по-різному: одні його аналізують через фонд часу як кількісну категорію, інші за допомогою

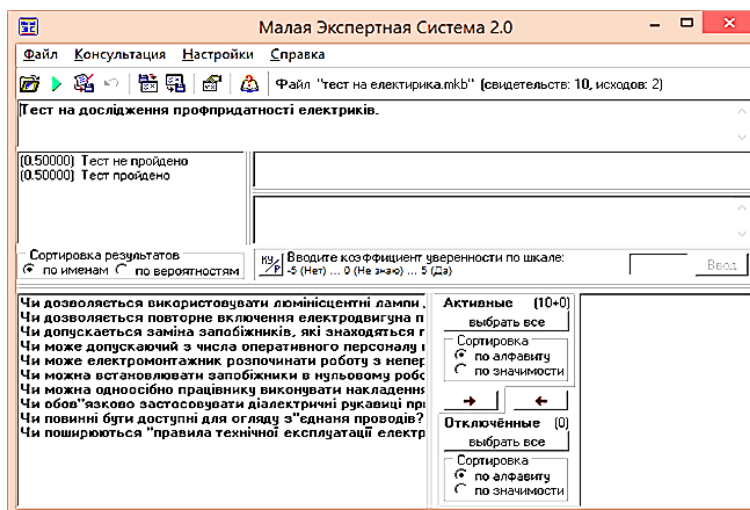


Рис. 1. Експертна система для визначення профпридатності працівників за посадою «електрик»

оцінки показників характеризують його елементи, треті хочуть оцінити через вартісні показники: через витрати на трудовий потенціал і доходи. Аналіз різних підходів і методів до оцінки трудового потенціалу, показав, що чітко розробленої і загальноприйнятої методики і системи показників на сьогоднішній день не існує, що підтверджує актуальність вивчення даної проблеми. Одним із найефективніших методів оцінки трудового потенціалу є метод анкетування. На підприємстві енергозабезпечення було розроблено експертну систему для визначення профпридатності працівників за посадою «електрик». Було проведено анкетування працівників і визначено, що дана система є ефективною. Сучасне управління трудовим потенціалом є стратегічною концепцією, що базується, насамперед, на його оцінку, на основі сучасних підходів і методів і, як наслідок, впливає на результативність розвитку трудового потенціалу.

Список літератури:

1. Бухонова С. М., Дорошенко Ю. О. Теоретичні та методичні основи економічної оцінки трудового потенціалу // Російське підприємництво. 2004, № 6 (54).
2. Генкін Б. М. Економіка і соціологія праці / 7-е вид. Доп. – М.: Норма, 2007.
3. Якість трудового потенціалу населення Вологодської області / В. А. Ільїн, Н. А. Смирнова, Я. Б. Тимофеева. – Вологда: ВНКЦ ЦЕМІ РАН, + 1998.
4. Леонідова Г. В., Панов А. М. Трудовий потенціал: територіальні аспекти якісного стану // Проблеми розвитку територій, Вип. 3. – № 65. – 2013.
5. Одегов Ю. Г., Ніконова Т. В. Аудит і контролінг персоналу: підручник. 2-е вид., Перераб. і доп. – М.: Видавництво «Альфа-Пресс», 2010.
6. Попова Л. А., Терентьева М. Трудовий потенціал російської півночі // Арктика і північ, № 4. – 2014.
7. Трудовий потенціал регіону: стан і розвиток / В. А. Ільїн, К. А. Гулін, Г. В. Леонідова, В. В. Давидова. – Вологда: ВНКЦ ЦЕМІ РАН, + 1998.
8. Хадасевич Н. Р. Трудовий потенціал регіону: структура і зміст // Кадровик. – 2014. – № 11.
9. Економіка праці: підручник: [у напрямку 080100 «Економіка»]: відповідає Федеральному державному освітньому стандарту 3-го покоління / [Асал А. М., Бичина В. Б., Бобков В. Н. і др.]; під ред. А. М. Асалєва. – Москва: ИНФРА-М, 2014.
10. Юсупов К., Давлетбаева А. Ризики у використанні трудового потенціалу регіонів // РИЗИК: ресурси, інформація, постачання, конкуренція. – 2010. – № 1.

Трохимчук Т.В.

Винницький торгово-економічний інститут

Київського національного торгово-економічного університета

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА: ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ

Аннотация

Огромное влияние в современных социально-экономических условиях на развитие регионов и стран осуществляют производственные ресурсы, которые нуждаются в постоянном управленческом воздействии. В современных условиях на первый план среди факторов развития производства и экономики выходят трудовые ресурсы, характеризующиеся категорией трудовой потенциал. В данном исследовании, во-первых обозначены проблемы в управлении трудовым потенциалом; во-вторых рассматриваются подходы к оценке трудового потенциала, в-третьих группируются подходы к оценке. Исследование показало, что необходимым условием формирования качества трудового потенциала является его оценка, с целью дальнейшего планирования управленческого воздействия. В работе раскрыты подходы к оценке трудового потенциала как основы его формирования и развития. При проведении оценки определено, что наиболее эффективным является метод анкетирования

Ключевые слова: труд; трудовые ресурсы; трудовой потенциал; управление персоналом; трудовая деятельность; управления.

Trokhymchuk T.V.

Vinnitsa Trade and Economic Institution

Kyiv National University of Trade and Economics

EVALUATION OF WORKING POTENTIAL APPROACHES AND METHODS

Summary

The huge influence in modern social and economic conditions in developing regions and countries engaged in industrial resources that require constant management influence. In modern conditions the foreground among the factors of production and labor resources out of the economy, characterized by employment potential categories. In this study, first identified problems in the management of working potential; second the approaches to the estimation of working potential, third grouped approaches to evaluation. The study showed that a necessary condition for the formation of quality of working potential is its rating, to further planning managerial influence. The paper disclosed approaches to assessing the employment potential as the basis of its formation and development. The evaluation determined that the most effective method of questioning

Keywords: work; human resources; working potential; HR; employment; management.

УДК 657.44:347.728.1

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОБЛІКУ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА

Ужва А.М., Кайряк О.Р.

Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського

Досліджено нормативно-правове забезпечення обліку та аналізу. Розкрито особливості державного регулювання витрат. Вказано основні види і групи активів нормативно-правового забезпечення обліку та аналізу витрат підприємств. Проаналізовано вплив міжнародного законодавства на формування обліку витрат. Запропоновано відповідні заходи щодо покращення цього забезпечення.

Ключові слова: витрати, державне регулювання, нормативно-правове забезпечення обліку та контролю, економічний контроль, міжнародні стандарти.

Постановка проблеми. Система бухгалтерського обліку та економічного контролю за витратами і доходами в сучасних підприємствах не може повноцінно існувати без належного їхнього нормативно-правового забезпечення. Таке забезпечення формувалось протягом двох останніх десятиріч і перебуває в процесі постійних змін, які супроводжується політичними, економічними, інтеграційними, соціальними та іншими чинниками. Організація нормативно-правового забезпечення облікового і контрольного процесів є сервісною функцією стосовно як обліку витрат і доходів, так і процесів їх організації. Ядром такого забезпечення

стає відповідна документація та її компоненти у вигляді нормативно-довідкової інформації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженнями проблеми нормативно-правового забезпечення обліку та контролю в Україні займалися, такі вчені: Гуцаленко Л. В., Жук В. М., Кірейцев Г. Г., Пантелеев В. П., Пархоменко В. М., Пилипів Н. І., Пушкар М. С., Сук Л. К. та ін. [1-8]. Проте багато проблем обліку, контролю, звітності залишилось невирішеними як з об'єктивних так і з суб'єктивних причин.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Недостатньо уваги приділено