

136. 17. Швиданенко О. А. Концепція конкурентоспроможності як система вимірювання рівня розвитку національних економік / О. А. Швиданенко // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип. Економіка підприємства: теорія і практика. – 4.11. – К. : КНЕУ, 2008. – С. 663–670. 18. Андреева Л. Взгляд на системную конкурентоспособность как доминанту устойчивого экономического развития / Л. Андреева, Е. Миргородская // Экономист. – 2004. – № 1. – С. 81–88. 19. Піддубна Л. І. Конкурентоспроможність економічних систем: теорія, механізм регулювання та управління : монографія / Л. І. Піддубна. – Харків : ВД "ІНЖЕК", 2007. – 368 с. 20. Піддубна Л. І. Онтологічні основи конкурентоспроможності / Л. І. Піддубна // Економіка розвитку. – 2007. – № 4 (44). – С. 29–32. 21. Пономаренко В. С. Конкурентоспроможність як імператив функціонування та розвитку сучасних економічних систем / В. С. Пономаренко, Л. І. Піддубна // Конкурентоспроможність: проблеми науки та практики : монографія. – Харків : ВД "ІНЖЕК", 2007. – С. 7–22. 22. Sapir J. Les trous noir de la science économique. Essai sur l'impossibilité de penser le temps et l'argent / J. Sapir. – Paris, 2000.

Стаття надійшла до редакції
04.02.2010 р.

УДК 005.32:621

Новікова М. М.

МЕТОДИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Запропоновано залежність між наявним рівнем розвитку трудового потенціалу промислових підприємств машинобудування та результативністю їх діяльності (потенціалом фінансової стійкості) як методичне обґрунтування прийняття рішень у системі управління трудовим потенціалом.

Анотация. Представлено зависимость между достигнутым уровнем развития трудового потенциала промышленных предприятий машиностроения и результативностью их деятельности (потенциалом финансовой устойчивости) как методическое обоснование принятия решений в системе управления трудовым потенциалом.

Anotation. The relationship between the existing labor potential level of industrial enterprises and their activity efficiency (potential financial stability) is considered as a methodical ground of decision-making in the enterprise labor potential system management.

Ключові слова: трудовий потенціал машинобудівних підприємств; потенціал фінансової стійкості; обґрунтування управлінських рішень; залежність між рівнем трудового потенціалу та результативністю діяльності підприємства.

Машинобудівна галузь України є потужним промисловим виробництвом, про що свідчить частка обсягу реалізованої продукції машинобудування в загальному обсязі промислової продукції, яка складає 12,3 % (за середніми даними у 2001 – 2008 рр.). Але в останній час світова економічна криза спричинила негативні наслідки, що обумовило падіння річних індексів виробництва продукції машинобудування (скорочення на 51,4 % у січні – вересні 2009 р. відносно аналогічного періоду попереднього року; на 20 % у 2008 р. відносно попереднього року). У 2008 р. відносно попереднього – темпи приросту обсягів реалізованої продукції машинобудування скоротилися на 19,24 %, а у січні – вересні 2009 р. відносно відповідного періоду попереднього року – на 83,24 %. Вихід з існуючої ситуації полягає в ефективному використанні ресурсів, найважливішим з яких є трудові ресурси, які мають потужний трудовий потенціал. Трудовий потенціал підприємства складається з трудового потенціалу персоналу та умов його реалізації, тому визначення та обґрунтування залежності між трудовим потенціалом підприємства та результатами його реалізації створює можливості методичного обґрунтування прийняття рішень щодо ефективного використання трудового потенціалу в машинобудівній галузі.

Теоретико-методологічним питанням обґрунтування управлінських рішень щодо використання трудового потенціалу приділено увагу в наукових працях таких вчених-економістів, як О. Амоша, В. Гриньова, О. Новікова, В. Антонюк, Л. Шаульська, І. Бажан, І. Джайн, М. Ким, В. Костів, А. Криклій, О. Левченко, Л. Ноджак, А. Панкратов, С. Пирожков, Н. Шаталова, Л. Шамільова, Л. Шевчук [1 – 9], але досі не існує методики обґрунтування управлінських рішень, що заснована на функціональній залежності рівня розвитку трудового потенціалу машинобудівних підприємств і результативності їх діяльності (за показниками фінансової стійкості). Тому метою даної статті є розробка методики обґрунтування прийняття рішень у системі управління трудовим потенціалом підприємства, що заснована на функціональній залежності рівня розвитку трудового потенціалу підприємства та результативності його діяльності. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання: визначити та обґрунтувати функціональну залежність між рівнем розвитку трудового потенціалу машинобудівних підприємств та результативністю його реалізації; розробити й обґрунтувати критерії оцінювання наявного рівня розвитку трудового потенціалу підприємств машинобудування; запропонувати алгоритм обґрунтування прийняття рішень у системі управління трудовим потенціалом промислових підприємств.

Відповідно до результативного підходу до визначення сутності та змісту трудового потенціалу підприємства – це накопичений результат об'єднання трудових потенціалів працівників, які мають кількісні та якісні ознаки, з певними можливостями та станом внутрішнього середовища підприємства, що створює умови, реалізації та розвитку трудових характеристик найманої праці, спрямованої на забезпечення певного результату. Результативність діяльності машинобудівних підприємств узагальнюється в досягнутому потенціалі фінансової стійкості, що об'єднує такі фінансові показники-коефіцієнти: автономії; абсолютної ліквідності; оборотності обігових коштів; рентабельності власного капіталу; маневреності власного капіталу; фінансової незалежності; зносу основних фондів; фінансової залежності; концентрації залученого капіталу; покриття довгострокових вкладень; довгострокового залучення позикових коштів; співвідношення залучених та власних коштів [10]. Результати визначення досягнутого потенціалу фінансової стійкості підприємств машинобудування (результативних показників) і наявного рівня розвитку їх трудового потенціалу подано у табл. 1. Реалізація наявного рівня трудового потенціалу підприємства обумовлює результативність діяльності машинобудівних підприємств.

Необхідно звернути увагу на те, що наявний рівень розвитку трудового потенціалу підприємства визначається за такою формулою:

$$ТПП_k^t = V \times \sum_{i=1}^n РРТП_{Пр.к.і}^t + V \times \sum_{j=1}^m РРУР_{к.і}^t, \quad (1)$$

де $ТПП_k^t$ – наявний рівень розвитку трудового потенціалу k-го машинобудівного підприємства в періоді "t";

$РРТП_{Пр.к.і}^t$ – рівень розвитку трудового потенціалу працівників підприємства в періоді "t", що складається з сукупності "i - x" показників, при цьому $i = 1, \dots, n$;

$РРУР_{к.і}^t$ – рівень розвитку умов реалізації трудового потенціалу працівників у періоді "t", що складається з сукупності "j - x" показників, при цьому $j = 1, \dots, m$;

V – вага певної складової ТПП;

k – кількість підприємств машинобудування $k = 1, \dots, 33$.

Критерії оцінювання інтегрального показника, що характеризує наявний рівень розвитку трудового потенціалу машинобудівних підприємств, були розраховані за таким алгоритмом:

1. Визначення максимальних та мінімальних значень показників, що характеризують наявний рівень розвитку трудового потенціалу машинобудівних підприємств (198 спостережень).

2. Нормування показників за формулою (2) та визначення наявного рівня розвитку трудового потенціалу машинобудівних підприємств:

$$НТПП_k^t = 1 - \frac{\max_{ТПП} - ТПП_k^t}{\max_{ТПП} - \min_{ТПП}}, \quad (2)$$

де $НТПП_k^t$ – наявний рівень розвитку трудового потенціалу k-го машинобудівного підприємства у t-му періоді;

$\max_{ТПП}$ – максимальний рівень розвитку трудового потенціалу машинобудівних підприємств;

$\min_{ТПП}$ – мінімальний рівень розвитку трудового потенціалу машинобудівних підприємств.

3. Обґрунтування критеріїв оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу машинобудівних підприємств (табл. 2).

Таблиця 2

Критерії оцінювання трудового потенціалу машинобудівних підприємств

Критеріальний рівень				
Дуже низький (ДН)	Низький (Н)	Середній (С)	Високий (В)	Дуже високий (ДВ)
Межі критеріального рівня				
$0,0000 \leq ТПП \leq 0,2000$	$0,2001 \leq ТПП \leq 0,4000$	$0,4001 \leq ТПП \leq 0,6000$	$0,6001 \leq ТПП \leq 0,8000$	$0,8001 \leq ТПП \leq 1,0000$

Результати оцінювання наявного рівня розвитку трудового потенціалу машинобудівних підприємств показали, що за середніми даними (за шість років 2003 – 2008 рр.)

17 підприємств машинобудування мали дуже низький наявний рівень трудового потенціалу; 14 підприємств – низький; 2 підприємства мали середній рівень наявного трудового потенціалу. Це свідчить про те, що досліджувані підприємства мають можливості подальшого розвитку наявного рівня трудового потенціалу. Але для обґрунтування управлінських рішень, реалізація яких спрямована на зміцнення трудового потенціалу промислових підприємств, необхідно визначити якою функціональною залежністю можна визначити зв'язок наявного рівня розвитку трудового потенціалу машинобудівних підприємств і результативності їх діяльності. З цією метою було поставлено задачу, математичний опис якої має такий вигляд:

$$ТПП = f(ПФСП),$$

де ТПП – трудовий потенціал підприємства;

ПФСП – потенціал фінансової стійкості підприємства.

Алгоритм визначення та обґрунтування функціональної залежності між досягнутим рівнем розвитку трудового потенціалу машинобудівних підприємств і результативністю їх діяльності полягає у такому:

1. Формування таблиці вихідних даних.

2. Використання функції нелінійного оцінювання (Nonlinear Estimation) на основі лінійної регресії з перериванням (Piecewise linear regression).

3. Отримання частинного виду функціональної залежності, що має такий вигляд:

$$ТПП = 1,816668 - 0,005005 \times ПФСП, \quad \text{якщо } ТПП < 2,246406, \quad (3)$$

$$ТПП = 2,751659 + 0,024717 \times ПФСП, \quad \text{якщо } ТПП > 2,246406. \quad (4)$$

4. Оцінювання параметрів моделі на основі коефіцієнта кореляції, який дорівнює 0,7581, а також на основі експериментальної перевірки поведінки отриманої функціональної залежності.

5. Формулювання рекомендацій щодо застосування запропонованої функціональної залежності між досягнутим рівнем трудового потенціалу машинобудівних підприємств і результативністю їх діяльності.

Таким чином, якщо досягнутий рівень розвитку трудового потенціалу підприємства складає 2,246406 (21,06 %), то існує така залежність: чим вище рівень розвитку трудового потенціалу підприємства (від рівня 2,246406), тим вище потенціал його фінансової стійкості (4) і навпаки, чим вище рівень розвитку трудового потенціалу підприємства, тим нижче потенціал його фінансової стійкості (3), тому керівництво машинобудівних підприємств мають, по-перше, забезпечити рівень розвитку їх трудового потенціалу не нижче 2,246406, а по-друге, сприяти підвищенню рівня цього показника, що забезпечить зростання потенціалу фінансової стійкості шляхом покращення фінансового стану підприємств.

Література: 1. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2006. – 208 с. 2. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування та використання : монографія / І. І. Бажан. – Донецьк : ТОВ "Юго-Восток, Лтд", 2006. – 144 с. 3. Джайн І. О. Оцінка трудового потенціалу : монографія / І. О. Джайн. – Суми : ІТЛ "Університетська книга", 2002. – 250 с. 4. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление : учебн. пособ. / М. Н. Ким. – Харьков : ХНУ имени В. Н. Каразина, 2003. – 250 с. 5. Крик-