

взаємозв'язків елементів потенціалу не враховуються їх несуттєві функціональні залежності. Отже, на мікрорівні є сенс продовжувати використання удосконаленого процесного підходу як вже апробованої і результативної методології оцінки.

Висновки. Розглянуті методики процесного підходу до визначення інноваційного потенціалу підприємств можуть бути використаними за умов подолання замкнутості регіонів, враховуючи міграцію інноваційної продукції в процесі її створення і комерціалізації. Крім того, процесний підхід не виключає можливість визначити вплив екстенсивних та інтенсивних факторів росту інноваційного потенціалу підприємств регіону на основі застосування показника “пропорція інтенсивності”. Отже, слід відзначити, що процесний підхід не вичерпав своїх можливостей вивчення інноваційного потенціалу економічних систем, перед усім на мікрорівні; він може поєднуватись з сучасним структурним підходом, розглядаючи взаємодію складових інноваційного потенціалу, забезпечуючи як глибину, комплексність, так і деталізацію досліджень. В межах процесного підходу в подальшому можлива розробка методики комплексної оцінки інноваційного розвитку підприємств регіону, враховуючи функціональні залежності груп показників, що характеризують ефективність його внутрішнього розвитку та обміну результатами діяльності з іншими регіонами.

Література

1. Новікова І.В. Інноваційний потенціал підприємства: оцінка та фінансово-інвестиційне забезпечення розвитку (за матеріалами підприємств алмазно-інструментального виробництва України): Автореф. дис. ... канд. екон.наук: 08.06.01 / КНЕУ. – К., 2003. – 17 с.
2. Галушко Є.С. Підвищення ефективності використання інноваційного потенціалу в умовах переходу до ринкових відносин (на прикладі промислових підприємств Донбасу): Автореф. дис. ... канд. екон.наук: 08.02.02 / ІЕП НАНУ. – Донецьк, 1999. – 23 с.
3. <http://www.technet.ru/index.php?r=14&article=3845>
4. Мартюшева Л.С., Калишенко В.О. Інноваційний потенціал підприємства як об'єкт економічного дослідження // Фінанси України. – 2002. – № 10. – С. 61-66.
5. Фесенко І.А. Економічна оцінка інноваційного потенціалу вугледобувних підприємств: Автореф. дис. ... канд. екон.наук: 08.06.01 / СНУ ім. В. Даля – Луганськ, 2003. – 17 с.
6. Максимов В.В. Економічний потенціал регіону (аналіз, оцінка та використання). Монографія. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2002. – 360 с.
7. Климашина О. Методики оценки экономического потенциала региона // Экономика Украины. – 2005. – № 8 – С. 38-42.
8. Давискіба К.В. Економічний потенціал регіону та його ефективне використання в умовах ринкової трансформації: Автореф. дис. ... канд. екон.наук: 08.10.01 / Харк. нац. академія міськ. госп. – Харків, 2005. – 23 с.
9. Трансформаційні процеси економіки України в регіональному вимірі: Монографія / За ред. Школи І.М. – Чернівці: Книги – ХХ, 2004. – 360 с.
10. Борманн Д., Воротина Л., Федерманн Р. Менеджмент. Предпринимательская деятельность в рыночной экономике. – Гамбург, 1992. – 906 с.
11. Дьомін О.О. Методичні основи регулювання потенціалу економічного розвитку регіону: Автореф. дис. ... канд. екон.наук: 08.02.03 / ХНУ ім. В.Н.Каразіна – Харків, 2004. – 17 с.
12. Цыгичко А.Н. Новый механизм формирования эффективности. - М.: Экономика, 1990. - 192 с.

Надійшла 20.05.2007 р.

УДК 331.108:005

І. Л. ПЛЕТНИКОВА

Українська державна академія залізничного транспорту

В. В. ПЛЕТНИКОВА

Південна залізниця, електровозне депо Харків – „Жовтень”

ОЦІНКА І ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

В статті виконані розрахунки за новою універсальною експертно-бальною методикою оцінки кадрового потенціалу по матеріалах двох підприємств залізничного транспорту і розроблено заходи з його підвищення.

Кадровий потенціал підприємства є одним із структурних елементів економічного потенціалу підприємства і складається з потенціалів окремих робітників та потенціалу їх взаємодії – потенціалу трудового колективу в цілому.

В теперішній час не існує єдиного підходу до трактовки поняття «трудовий (кадровий) потенціал». Всі

наявні в [1 - 8] визначення кадрового потенціалу містять його характеристику – здібність до праці, вироблення суспільно корисної продукції. Проаналізувавши їх, ми можемо дати визначення сутності категорії „кадровий потенціал підприємства” як сукупності спроможностей працівників підприємства максимально ефективно виконувати свої обов’язки і виробляти високоякісні послуги, роботу, продукцію для задоволення потреб суспільства і досягнення цілей підприємства.

Оцінка і управління кадровим потенціалом як окремого працівника, так і підприємства в цілому завжди були і є актуальними. Щоб управляти будь-яким явищем чи процесом, треба мати критерії управління, необхідно його виміряти.

Методологічні засади дослідження трудового (кадрового) потенціалу були закладені в працях представників трудової теорії вартості (А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса), неокласичного напрямку (Л. Мізес, М. Фрідмен), кейнсіанства (Дж. М. Кейнс, Р. Харрод) та доповнені положеннями інституційно-соціологічного напрямку сучасної економічної теорії (Дж. Гелбрейт, Я. Тінберген, Р. Хейлбронер), „нової інституціональної економіки” (Р. Нільсон, С. Вінтер, Й. Шумпетер, Ф. Хайск).

В теперішній час вагомий внесок до теорії і практики оцінки кадрового потенціалу зробили такі вчені, як І.О. Джаїн, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова, Є.В. Лапін, Г.А. Дмитренко, Г.М. Максименко, М.Н. Ким, А.М. Колот, Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова, О.А. Грішнова та інші.

Але дотепер оцінка персоналу є вельми складною управлінською проблемою, недостатньо розробленою в теоретичному й методичному плані. Це підтверджується наявністю великої кількості різноманітних методик оцінювання, жодна з яких не позбавлена недоліків. А актуальність розроблення заходів з підвищення кадрового потенціалу підтверджується недостатньо ефективною кадровою політикою українських підприємств.

Можна виділити дві великі групи підходів до оцінки кадрового потенціалу підприємства: вартісні та не вартісні. В рамках першої групи виділяють витратний і доходний підходи. Недоліком витратного підходу є те, що він відображає лише витрати на створення потенціалу (у вигляді фонду заробітної плати, фонду матеріального заохочення і витрат на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів), а не результати його функціонування. Найтиповішою методикою у рамках витратного підходу можна вважати розробки В.Н. Авдєєнка та В.А. Котлова [4].

Доходний підхід (методики в [3; 9]) більш коректно називати прибутковим, тому що передбачає капіталізацію частини прибутку підприємства, отриману за рахунок його кадрового потенціалу. Його недоліком є неможливість використання для оцінки кадрового потенціалу підприємств, які функціонують без отримання прибутку.

Не вартісні методики базуються на оцінці кадрового потенціалу як чисельності працівників, фонду робочого часу працівників, обсягу виробленої продукції, а також у бальному або коефіцієнтному вигляді. На нашу думку, бально-коефіцієнтні методики (основні викладені в [8, 10, 11, 12]) є найбільш коректними з цієї групи, але і вони мають певні недоліки. Переваги і недоліки існуючих бально-коефіцієнтних методик оцінки кадрового потенціалу проаналізовані в [13]. Таким чином, постала необхідність у розробці нової універсальної методики оцінки кадрового потенціалу підприємства, яка має базуватися на еталонній оцінці, тобто порівнянні фактичних характеристик працівників (працездатності, сумлінності тощо) з їх еталонними значеннями у балах.

Вивчивши та проаналізувавши методики оцінки кадрового потенціалу підприємства, в роботі [13] розроблено нову універсальну експертно-бальну методику, за допомогою якої можна оцінити кадровий потенціал підприємства. Нова методика відрізняється від вже існуючих тим, що інтегральний показник рівня кадрового потенціалу має чіткі межі, які відповідають низькому, середньому та вищому рівням, потребує простих розрахунків, дає можливість оцінити потенціал кожної категорії персоналу: робочих, спеціалістів, службовців та керівників. Тобто оцінка кадрового потенціалу підприємства виконується на основі оцінки „сукупного працівника”.

Мета даної статті – виконати практичні розрахунки за новою методикою по матеріалах підприємств залізничного транспорту і розробити заходи по підвищенню кадрового потенціалу підприємств.

Специфіка підприємств залізничного транспорту полягає в тому, що вони не є юридичними особами (юридичною особою є тільки залізниця), функціонують за кошторисом витрат і не мають прибутку від основної діяльності (перевезень), тому що доходи від перевезень відповідні служби (локомотивна, вагонна тощо) служба розподіляє між підприємствами таким чином, щоб доходи дорівнювали фактичним витратам. Преміювання здійснюється централізовано, а на додаткові премії підприємство може використати лише прибуток від підсобно-допоміжної діяльності.

Комплексний показник кадрового потенціалу підприємства (Index of Personnel potential of enterprise):

$$IPPE = a_1 * x_1 + a_2 * x_2 + a_3 * x_3 + a_4 * x_4, \quad (1)$$

де a_i – питома вага значущості відповідних категорій робітників (робочих, службовців, спеціалістів, керівників) в загальному кадровому потенціалі (вважаємо значущість всіх категорій однаковою, тому при $\sum a_i = 1$: $a_1 = a_2 = a_3 = a_4 = 0,25$);

x_i – кадровий потенціал відповідних категорій персоналу підприємства.

Оскільки питоми ваги значущості окремих категорій є однаковими, можна не використовувати їх у розрахунках. Таким чином, формула приймає вигляд:

$$IPPE = X_1 + X_2 + X_3 + X_4, \quad (2)$$

Ступінь прояву характеристик у працівника оцінюється на наступною шкалою: низький рівень – 2

бали; нижче середнього – 4 б.; середній – 6 б.; вище середнього – 8 б.; високий – 10 б.

Етапи реалізації методики.

1. Оцінка ступеню важливості окремих характеристик робітників за допомогою рангів (експертним шляхом) і перевірка значущості результатів експертних оцінок за допомогою коефіцієнтів конкордації.
2. Перетворення отриманих рангів на питому вагу значущості.
3. Розроблення форм анкет для кожної категорії і анкетування мінімум 20% робітників 4-х категорій.
4. Обробка і усереднення результатів всередині кожної категорії працівників.
5. Розрахунки кадрового потенціалу по категоріях персоналу і комплексного показника кадрового потенціалу підприємства.
6. Оцінка рівня кадрового потенціалу з використанням шкали: низький (при 2-х балах за 4-а категоріями) – 8 – 16 балів; нижче середнього – 16,01 – 24 бали; вище середнього – 24,01 – 32 бали; високий – 32,01 – 40 балів.
7. Розроблення заходів з підвищення рівня кадрового потенціалу підприємства.

Виконані розрахунки за матеріалами інформаційно-статистичного центру (ІСЦ) однієї з українських залізниць, який забезпечує експлуатаційну роботу залізниці шляхом здійснення заходів по підвищенню ефективності автоматизованої системи управління, обробки статистичної, економічної і фінансово-бухгалтерської інформації, нарахування і проведення платежів за перевезення і послуги залізниці та виконує інші завдання. Основну масу прибутку ІСЦ отримує від підсобно-допоміжної діяльності, пов'язаної з наданням послуг населенню, стороннім організаціям, виробництва товарів народного споживання, продукції виробничого призначення.

Найбільшу питому вагу в структурі персоналу займають спеціалісти і робітники – їх відсоток майже однаковий: 37,2 та 37,3% відповідно. Питома вага службовців менша – 19%, а питома вага керівного складу – 6,4%. Середньооблікова чисельність працівників у 2006 р. склала 839 чол., середньомісячна заробітна плата в цілому по ІСЦ – 1151,1 грн, фонд оплати праці – 11589,1 тис. грн, в тому числі премії за результати основної діяльності – 820,0 тис. грн.

Продуктивність праці у вартістному вимірі у 2006 році порівняно з 2005 роком зросла на 4,49 тис. грн/чол, в основному під впливом росту суми доходів на 3467 тис. грн, а також під впливом скорочення чисельності персоналу на 11 чол., що є позитивним фактом.

Визначені індивідуальні трудові потенціали 20% працівників ІСЦ (11 керівників, 66 спеціалістів, 29 службовців і 62 робітників) на основі агрегування експертних оцінок їх ділових та інших якостей. В якості експертів виступали їх колеги. Також експертним шляхом були визначені питомі ваги значущості різних характеристик працівників у своїх групах (ділових, особистих якостей тощо).

Оцінка кадрового потенціалу спеціалістів наведена в табл. 1.

Таблиця 1

Визначення індивідуального кадрового потенціалу спеціалістів ІСЦ

Назва характеристик	Експертна оцінка, бали	Питома вага значущості	Значення
1 група. Рівень професійної підготовки	8	0,35	2,8
1.1 Рівень кваліфікації			
1.2 Підвищення кваліфікації	6	0,13	0,78
1.3 Досвід роботи	8	0,35	2,8
1.4 Прагнення до підвищення професійного рівня	8	0,17	1,36
Усього		-	7,74
2 група. Особисті якості	8	0,16	1,28
2.1 Працездатність			
2.2 Дисциплінованість	8	0,16	1,28
2.3 Ініціативність	8	0,08	0,64
2.4 Творчий потенціал	8	0,16	1,28
2.5 Уміння аналізувати, оцінювати факти, застосовувати логіку	8	0,08	0,64
2.6 Лояльність до підприємства	6	0,16	0,96
2.7 Емоційна витримка	8	0,08	0,64
2.8 Зовнішній вигляд	6	0,04	0,24
2.9 Комунікабельність	10	0,08	0,8
Усього	-	-	7,76
3 група. Адміністративні здібності	10	0,13	1,3
3.1 Уміння приймати рішення і брати на себе відповідальність			
3.2 Різноманітність і комплексність робіт	6	0,13	0,78
3.3 Уміння виділяти найважливіші завдання і виконувати їх у першу чергу	10	0,41	4,1
3.4 Уміння складати ділові папери	8	0,13	1,04
3.5 Відносини з керівництвом	8	0,20	1,6
Усього	-	-	10,12

Потенціал спеціалістів, таким чином, склав $7,74 \cdot 0,33 + 7,76 \cdot 0,33 + 10,12 \cdot 0,33 = 8,54$ б.

Потенціал робочих склав 6,25 б.; потенціал службовців – 8,35 б.; потенціал керівників – 8,53 б.

Комплексний показник кадрового потенціалу підприємства (Index of Personnel potential of enterprise) ІСЦ станом на 17.04.07 склав $IPPE = 6,25 + 8,54 + 8,35 + 8,53 = 31,67$ балів.

Оцінка потенціалу попадає до інтервалу вище середнього 24,01 – 32 бали. Необхідно розробляти заходи з його підвищення.

Згідно з теорією управління, функція мотивації включає два аспекти – інструментальний, такий, що полягає в примушенні підлеглих виконувати наказані ним обов'язки, і соціально-психологічний, такий, що відноситься до усунення напруги і конфліктів, що заважають трудовому процесу і його активізації. Співвідношення між цими аспектами в різних організаціях різне. Залежно від їх поєднання виділяють чотири типи організаційного клімату [14].

Проблеми колективу ІСЦ систематизовані в табл. 2. На підприємстві наявний (за визначенням [14]) пасивно-бесособистісний клімат, що характеризується низькою вимогливістю і байдужістю до особи співробітника.

Опитування працівників показало, що з можливих заходів мотивації найбільш актуальними і значущими для них є три, а саме:

- 1) преміювання за підвищення рівня індивідуального трудового потенціалу;
- 2) нефінансове моральне стимулювання: впровадження автобусного маршруту вранці на роботу та ввечері з роботи, причому з урахуванням того факту, що 395 працівників (близько половини колективу) працюють змінно, до 20:00, і у вихідні, і у святкові дні;
- 3) моральне стимулювання, а саме впровадження послуг психолога (по індивідуальному тестуванню, проведенню рольових ігор та інших послуг) і кімнати психологічного розвантаження.

Таблиця 2

Проблеми колективу, які виявлені при оцінці індивідуальних трудових потенціалів працівників

Категорії	Проблеми (низька оцінка – 6 балів та нижче)
1 Робочі	- рівень кваліфікації – 6 б.; підвищення кваліфікації – 4 б.; виконавча дисципліна – 2 б.; - матеріальна і моральна відповідальність – 6 б.; поєднання професій – 2 б.; працездатність – 6 б.; - прагнення до підвищення професійного рівня – 4 б.; сумлінність – 6 б.; лояльність до підприємства – 6 б.; уміння контролювати емоції – 4 б.;
2 Спеціалісти	- підвищення кваліфікації – 6 б.; зовнішній вигляд – 6 б.; лояльність до підприємства – 6 б. - різноманітність і комплексність робіт – 6 б.;
3 Службовці	- підвищення кваліфікації – 6 б.; прагнення до підвищення професійного рівня – 2 б.; - дисциплінованість – 4 б.; зовнішній вигляд – 6 б.; комунікабельність – 6 б.;
4 Керівники	- прагнення до підвищення професійного рівня – 2 б.; лояльність до підприємства – 6 б.; - сумлінність, справедливість – 6 б.; ввічливість, коректність, рівень культури – 6 б.

1. Преміювання за підвищення рівня індивідуального трудового потенціалу

Оцінка індивідуального трудового потенціалу працівників буде здійснюватися 1 раз на півріччя, і по результатах цієї оцінки нараховуватися премії тим працівникам, які підвищили свій потенціал на 0,5 – 2 бали – 30% від окладу і тим, які підвищили свій потенціал більш ніж на 2 бали – 50% від окладу.

За прогнозом, передбачається, що протягом 1 півріччя після проведення першої оцінки 25% працівників підвищать свій індивідуальний трудовий потенціал на 0,5–2 бали і отримають премії у розмірі 30% від окладу.

Протягом 2 півріччя передбачається, що 10% працівників підвищать свій індивідуальний трудовий потенціал більш ніж на 2 бали (це буде частина тих 25%, що у попередньому півріччі підвищили свій трудовий потенціал на 0,5 - 2 бали) і отримають премії у розмірі 50% від окладу.

В цілому річні витрати на матеріальне стимулювання складуть $250,065 + 166,71 = 416,775$ тис. грн.

2. *Впровадження автобусного маршруту вранці на роботу та ввечері з роботи* передбачає наступні витрати: додаткові річні поточні витрати ІСЦ на впровадження автобусного маршруту для працівників на роботу і з роботи складуть 29051,87 грн. В цілому річні витрати на 1-й рік впровадження заходу з урахуванням одноразових (на придбання автобусу) складуть $27900 + 29051,87 = 56951,87$ грн. У подальшому річні витрати складуть лише 29051,87 грн.

3. *Впровадження послуг психолога і кімнати психологічного розвантаження* потребує наступних витрат: одноразові витрати на обладнання кімнати психологічного розвантаження – 7700 грн. Поточні витрати (зарплата психолога з відрахуваннями, амортизація) – 16825 тис. грн.

Таким чином, витрати на обладнання кімнати та заробітну плату психолога у перший рік складуть $7700 + 16825 = 24525$ грн. Річні витрати в 2-й та 3-й роки складуть 19960 грн. Розрахунок витрат наведений в табл. 3.

Розрахунок величини загальних додаткових витрат ІСЦ на впровадження заходів, тис. грн

Найменування заходу	Витрати у 1 рік	Витрати у 2 рік
1 Преміювання за підвищення рівня індивідуального потенціалу	416,775	416,775
2 Впровадження автобусного маршруту вранці на роботу та ввечері з роботи	56,951	29,052
3 Впровадження послуг психолога і кімнати психологічного розвантаження	24,525	19,960
Усього	498,251	465,787

Джерелом фінансування буде прибуток від підсобно-допоміжної діяльності, який склав у 2006 р. 1216 тис. грн.

Впровадження вище перерахованих заходів дозволить підвищити кадровий потенціал підприємства з рівня «вище середнього» (25 – 32 бали) до високого рівня (33 – 40 балів), а саме – з 31,67 балів до 33,58 балів.

Після впровадження заходів кадровий потенціал ІСЦ складе $IPPE = 7,58 + 8,67 + 8,58 + 8,75 = 33,58$ балів, тобто підвищиться на 1,91 бали або на 6,03% (див. рис. 1), що є вельми позитивним фактом і буде першим кроком до формування в колективі активно-особистісного клімату, «команди» висококваліфікованих і відданих підприємству працівників.

Другим об'єктом дослідження обране локомотивне депо, яке здійснює пасажирські перевезення. Це лінійне підприємство залізниці, яке функціонує за кошторисом витрат, забезпечує технічно справний стан локомотивного парку і надійну їх роботу в експлуатації відповідно до вимог безпеки руху, забезпечує перевезення кваліфікованими локомотивними бригадами, а також виконує підсобно-допоміжну діяльність (випуск товарів народного споживання і надання послуг стороннім організаціям).

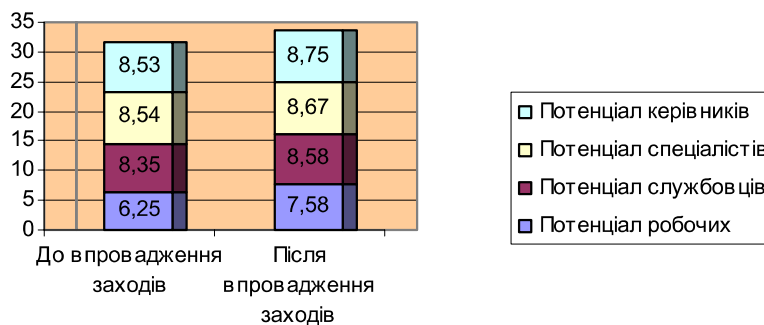


Рис. 1. Величина кадрового потенціалу ІСЦ до та після впровадження заходів

Середньоспівкова чисельність персоналу депо у 2006 р. склала 836 чол. Найбільшу питому вагу в структурі персоналу займають робочі (до цієї категорії у депо відносяться машиністи, помічники машиністів і робочі з ремонту локомотивів) – 88%, питома вага спеціалістів – 6,5%, службовців – 1%. Середньомісячна заробітна плата по основній діяльності депо – 1478 грн, фонд оплати праці – 45899,4 тис. грн. Продуктивність праці постійно зростає внаслідок росту обсягу перевезень і у 2006 р. склала 7994,5 тис. ткм бруто/роб.

Аналогічним чином визначені індивідуальні трудові потенціали 168 працівників депо і отримані наступні результати: потенціал керівників – 8,20; потенціал спеціалістів – 5,65 б.; потенціал службовців – 6,64 б.; потенціал робочих – 6,88 б. Комплексний показник склав $IPPE = 8,2 + 5,65 + 6,64 + 6,88 = 27,37$ балів, що попадає в межі „вище середнього” (24,01 – 32 бали). Основними проблемами працівників депо є низьке прагнення до підвищення професійного рівня, низький рівень ввічливості, коректності, комунікабельності, недисциплінованість, низький творчий потенціал. Працівники не хочуть проявляти ініціативу, обмежуючись виконанням лише поручених їм завдань.

Клімат в колективі активно-безособистісний, який характеризується спрямованістю лише на високі досягнення будь-якою ціною, без уваги до особистості працівника, його потреб. Тому, щоб змінити клімат на активно-особистісний і підвищити рівень кадрового потенціалу депо, необхідно впроваджувати відповідні заходи.

Запропоновані наступні заходи: 1) командувати на курси підвищення кваліфікації 24 спеціаліста і 3 керівників середньої ланки (витрати складуть 13,240 тис. грн); 2) впровадження послуг психолога і кімнати психологічного розвантаження (витрати у 1-й рік складуть 21,342 тис. грн, в 2-й та інші роки – 14,527 тис. грн на рік); 3) впровадження преміювання за підвищення рівня індивідуального кадрового потенціалу (якщо працівник підвищив свій рівень на 2 бали та більше – йому виплачується премія у розмірі 15% від окладу; прогноуються витрати у розмірі 378,45 тис. грн). Таким чином, сумарні витрати на впровадження цих заходів складуть у 1-й рік 413,032 тис. грн, що складе 48% від прибутку від підсобно-допоміжної діяльності. У результаті кадровий потенціал підприємства зросте і складе $IPPE = 8,38 + 6,49 + 7,13 + 7,35 = 29,35$ балів.

б. (на 1,98 бали або 7,2% більше).

Результати оцінювання кадрового потенціалу до та після заходів можна представити не тільки у вигляді стовпчикової діаграми (як на рис. 1), а і у вигляді квадранту (див. рис. 2 і 3).

Таким чином, проаналізувавши результати впровадження заходів на двох підприємствах, можна зробити висновок: для працівників підприємств найбільш впливовими на рівень їх кадрового потенціалу є засоби матеріальної мотивації, хоча і засоби моральної мотивації впливають на формування в колективі активно-особистісного клімату.

Нова методика надає можливість не тільки кількісно оцінити рівень кадрового потенціалу конкретного підприємства, проаналізувати динаміку його зміни за декілька періодів, а і порівняти рівень кадрового потенціалу різних за розмірами, галуззю функціонування підприємств. Крім того, оскільки вона базується на оцінці індивідуального кадрового потенціалу працівників підприємства, її використання надасть можливість більш обґрунтовано приймати рішення про перевод на іншу посаду, підвищення кваліфікації, встановлення преміальних виплат за підвищення індивідуального потенціалу тощо.



Рис. 2. Квадрант кадрового потенціалу до впровадження заходів



Рис. 3. Квадрант кадрового потенціалу після впровадження заходів

Напрямок подальших досліджень у цій області може стати дослідження впливу засобів нефінансової матеріальної мотивації підвищення рівня індивідуального кадрового потенціалу працівників, а саме – „соціального пакету”, а також різних видів нагород – на рівень кадрового потенціалу окремих працівників і підприємства в цілому.

Література

1. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление. – Харьков: ХНУ, 2003. – 247 с.
2. Саенко М., Палюх М. Трудовой потенциал как сложная социально-экономическая система // Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету ім. В. Гнатюка. Сер.: Економіка. – 2001. – № 8. – С. 137 – 143.
3. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 316 с.
4. Авдеенко В.Н., Котлов В.А. Производственный потенциал промышленного предприятия. – М.: Экономика. – С. 88 – 90.
5. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
6. Радько С.В. Оценка трудового потенциала с учетом рисков его управления // Управление риском. – 2003. – № 2. – С. 30 – 41.
7. Жулавський А.Ю., Лапін Є.В. Принципи оцінки кадрового потенціалу промислових підприємств. // Механізм регулювання економіки, економіка природокористування, економіка підприємства та організація виробництва. – 2002. – № 1–2. – С. 161 – 172.
8. Точенов І.В. К вопросу об оценке кадрового потенциала предприятия // Вісник Донбаської державної академії будівництва і архітектури. – 1999. – № 5(19). – С. 69 – 71.
9. Джаин І.О. Оценка трудового потенциала: Монографія. – Сумь: МТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
10. Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов. – М.: Экономика, 1989.
11. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: ВД „Професіонал”, 2005. – 336 с.

12. Симионова Н.Е., Симионов Р.Ю. Оценка стоимости предприятия (бизнеса). – М.: МАРТ, 2004 – 464 с.
- 13 І Іванілов О.С., Плетникова І.Л., Дячков Д.М. Нова експертно-бальна методика оцінки кадрового потенціалу підприємства. // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2006. – № 15–16. – С. 67 – 74.
- 14 Батьковский А., Попов С. Приемы мотивации к труду и профессиональному росту (на примере инновационных организаций) // http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/18_1_99.htm

Надійшла 23.05.2007 р.

УДК 330.1

І. В. САВЧЕНКО, М. В. САВЧЕНКО
Донецький університет економіки та права

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Досліджено наукові підходи до визначення поняття «потенціал» та визначено категорію «потенціал соціально-економічної системи». Визначено закони управління потенціалом соціально-економічної системи.

Розвиток соціально-економічних систем залежить від вирішення основного завдання – забезпечення стійкого і динамічного зростання з глибшим розумінням економічних законів, явищ і тенденцій. У центрі уваги опинилися фундаментальні основи економічних відносин, оскільки практика потребує не тільки повної реалізації можливостей, які закладені в сучасній економіці, а й наукової розробки їх подальшого ефективного використання.

В спробі звільнитися від догматизму економічна наука намагається виявити внутрішні рушійні сили економіки, чинники та резерви значного якісного росту, вивчити світовий досвід управління як передумову подальшого швидкого прогресу суспільства. У зв'язку з цим постає невідкладне методологічне завдання – комплексно розкрити й системно оцінити накопичений теоретичний арсенал, визначити шляхи гарантованого та найбільш ефективного прискорення соціально-економічного розвитку.

Початковим етапом процесу розробки методологічного базису управління потенціалом соціально-економічних систем є створення теоретичних основ визначення даної економічної категорії.

Метою дослідження є обґрунтування наукових підходів щодо визначення категорії потенціалу та розробка методичних основ управління потенціалом соціально-економічної системи.

Широке трактування змісту терміна «потенціал» дозволяє застосувати його до різних галузей діяльності людини залежно від того, про які сили, засоби, запаси та джерела йде мова [1, 2].

На думку деяких вчених, потенціал – це абстрактна категорія з невизначеними межами, вплив якої на результативність виробничих процесів носить непрямий, побічний характер [3]. Зауважимо, що потенціал – це категорія конкретна з динамічним характером, тому правомірним є факт визнання його існування у часі і просторі.

Проведеними дослідженнями встановлено, що категорія «потенціал», з'явившись в економічній літературі відносно недавно, майже відразу ж придбала полісемантичне звучання. У зв'язку з цим серед вчених дотепер існують розбіжності в її інтерпретації.

Квінтесенцію пропонованої наукової концепції складають наступні принципи:

1. «Потенціал соціально-економічної системи» – це категорія, яка характеризує сукупні можливості соціально-економічної системи, що можуть бути реалізовані тільки при наявності ресурсів. Таким чином, потенціал характеризується певним набором ресурсів, які повинні бути утягнені до використання в системі.

2. Визначення показника «потенціал соціально-економічної системи» повинно здійснюватися з урахуванням комплексу існуючих і потенційних відносин. Таким чином, потенціал варто аналізувати як систему функціональних відносин, що склалися між елементами реального і гіпотетичного рівня розвитку соціально-економічної системи.

3. Економічний показник «потенціал соціально-економічної системи» повинний враховувати двоїстий характер даної економічної категорії, оскільки, з одного боку, може відбити стан соціально-економічної системи щодо вимог конкретного зовнішнього середовища, а, з іншого боку, виступити об'єктом управління.

4. «Потенціал соціально-економічної системи» - поняття динамічне. Динамізм потенціалу полягає в тому, що в кожний наступний момент часу можливості змінюються. Тому потенціал соціально-економічної системи повинний визначатися як динамічне поняття, що характеризує готовність системи в кожний визначений момент часу мобілізувати можливості для досягнення поставлених цілей розвитку з максимальною ефективністю.

5. Поняття «потенціал соціально-економічної системи» відбиває не тільки нормативний масштаб, але і цільовий орієнтир. У даній своїй функції він співвідноситься як з реальними можливостями соціально-економічної системи, так і з перспективними, тобто, що знаходились у стадії становлення. Майбутнє взаємодіє із сьогоденням не тільки на основі структурного зв'язку «стану», але й особливої, так званої, цільової, форми