

Крім того, необхідно відмітити, що законодавством не встановлено форм звітності, які б стосувалися інноваційних проектів.

Висновки. Інноваційна діяльність має важливе значення для розвитку економіки України. Доцільно розробити комплект законодавчих документів, які б враховували особливості обліку та звітності у сфері інноваційної діяльності, що покращить прийняття ефективних управлінських рішень користувачами бухгалтерської інформації.

Література

1. Закон України «Про інноваційну діяльність в Україні» від 04.02.2002 року № 40 – IV// <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=40-15>.

2. Крупка Я. Варіанти обліку інноваційних процесів в Україні / Я.Крупка // Бухгалтерський облік і аудит. – 2006. – № 5. – С. 11-18.

Надійшла 10.10.2010

УДК 659: 004.738.5

Н. Я. ЧЕМЕРА, Л. А. БИЧКОВА
Хмельницький національний університет

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У статті визначено чинники стратегічного формування, використання та розвитку кадрового потенціалу машинобудівних підприємств з різним господарсько-виробничим потенціалом. Запропоновано ряд заходів щодо вдосконалення профорієнтаційної роботи.

In the article certainly factors of the strategic forming, use and development of skilled potential of machine-building enterprises, are with different managing-productive potential. The row of measures is offered on perfection of career-guidance work.

Ключові слова: професійна орієнтація, конкурентоспроможність кадрового потенціалу, професійно – кваліфікаційна структура кадрового потенціалу

На сучасному етапі розвитку економіки непрофесіоналізм і некомпетентність кадрового потенціалу, невисокий рівень духовного розвитку значної частини спеціалістів та робітників не дозволяє ефективно реалізувати навіть правильні соціально - економічні програми. Економічні труднощі суспільства викликані також і неспроможністю частини кваліфікованих спеціалістів та робітників пристосуватись до нових вимог ринкової економіки. Зростання ролі кадрового потенціалу в сучасних трансформаційних перетвореннях передбачає підвищення вимог до ділових і особистих якостей спеціаліста та робітника, створення умов для всебічного використання власного капіталу кожним учасником виробництва, удосконалення загальноосвітнього, культурного та професійного їх рівня. Отже, тема наукового дослідження є актуальною і становить науковий і практичний інтерес.

Якщо успіх кожного окремого машинобудівного підприємства означає зміцнення не тільки галузі але й економіки в цілому, то питання формування, використання та розвитку кадрового потенціалу, який відповідно забезпечує інноваційний розвиток підприємств є актуальною та нагальною проблемою сьогодення.

Питанням формування та використання трудового та кадрового потенціалу розглядаються у працях багатьох українських вчених таких, як Богині Д.П., Грішнєвої О.П., Долінського М.П., Петюха В.М. та ін. В їх роботах досліджені і висвітлені теоретичні та практичні основи управління кадровим та трудовим потенціалом не тільки машинобудівних підприємств, а й ринку праці в цілому, які є фундаментальними для даного дослідження.

Разом з тим, наукові дослідження з методичного забезпечення процесів формування, використання та управління кадровим потенціалом машинобудівних підприємств, незважаючи на накопичений досвід промисловців та теоретичні надбання науковців, на наш погляд, потребують удосконалення. Недосконалість тих чи інших методик вибору кадрових стратегій призводить до помилок і неправильних управлінських рішень, що, в свою чергу, ускладнює фінансовий, господарсько-виробничий стан машинобудівних підприємств, а в гіршому випадку – призводить до їх краху.

Метою даного наукового дослідження є виокремлення чинників стратегічного формування, використання та розвитку кадрового потенціалу машинобудівних підприємств з різним господарсько-виробничим потенціалом.

Проведенні нами дослідження доводять актуальність і необхідність наукового обґрунтування ефективності профорієнтаційної роботи, зорієнтованої на формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу і на досягнення кількісно – якісної збалансованості ринку праці. Якісно новий рівень

збалансованості основних пропорцій ринку праці може бути досягнутий лише на основі комплексного використання профорієнтації на кожній фазі відтворення кадрового потенціалу і, на усіх ієрархічних рівнях.

З початком реформ особливо загострилися проблеми професіоналізму кадрового потенціалу, його конкурентоспроможності як на первинному, так і на вторинному ринку праці. Нї конкуренція, не інші позитивні в своїй основі зміни поки що не призвели до покращення фахової підготовки спеціалістів та робітників у відповідності до потреб ринку праці. Навпаки, формування ринкового середовища породило серйозні проблеми, які помітно з кожним роком погіршували якісні показники кадрового потенціалу: фахові знання, професійні здібності, кваліфікацію, а також особистісні характеристики.

Втрата керованості, урегульованості, а також відсутність цілеспрямованої профорієнтаційної роботи серед населення і відпуск процесів фахової підготовки на самоплив призвели до негативних тенденцій на ринку праці. Адміністративні методи уже не спрацьовують, а нерегульований ринок призводить лише до негативних явищ. Серед основних проблем особливо виділяється нерегульована комерціалізація спеціальної фахової освіти, в умовах якої спонтанність формування кадрового потенціалу доведено до апогею. Внаслідок цього значно погіршилась якість знань молодих спеціалістів та робітників, а непомірне нарощування їх кількісних параметрів, впродовж останніх десяти років, призвело до очевидної суперечності: ринок праці вимагає не стільки збільшення кількості фахівців, скільки росту їх професіоналізму, фахових знань, навичок та здібностей.

Саме тому, мета профорієнтаційної роботи – це сприяння розвитку конкурентоспроможності спеціаліста та робітника на ринку праці; досягнення вільно обраної високопродуктивної зайнятості висококваліфікованого кадрового потенціалу; запобігання вимушеному безробіттю та досягнення високої ефективності виробництва.

На сьогодні, досить важливе значення, має організація профорієнтаційної роботи у розв'язанні проблем формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу відповідно до сучасних потреб господарського комплексу, що в свою чергу, удосконалює зайнятість економічно активного населення країни; передбачає покращення відтворення кадрового потенціалу на кожній фазі згідно вимогами ринку праці; сприяє залученню в суспільне виробництво всього трудоактивного населення країни, а також формує свідомий вибір професії, який є підґрунтям для високого рівня спеціальної підготовки молоді та її конкурентоспроможності.

Загалом, професійна орієнтація відіграє велику роль у фазі формування кадрового потенціалу, де закладається фундамент майбутнього професійного становлення людини. Вона повинна проводитись як з молоддю, яка ще не має певного напрямку своєї діяльності, так і серед спеціалістів та робітників, які вже набули певний професійний досвід, але не можуть його використати в сучасних трансформаційних умовах.

Слід зауважити, що від того, на скільки якісно та науково обґрунтовано буде здійснюватись професійна орієнтація в школах, на підприємствах та організаціях, центрах зайнятості та в закладах освіти, на стільки ж якісними будуть формуватись плани випускників шкіл, незайнятого економічно активного населення, яке знаходиться на обліку в центрах зайнятості, випускників закладів освіти різних рівнів акредитації тощо.

Профорієнтаційна робота в широкому розумінні, повинна базуватись на:

- вивченні процесів та явищ на всіх ієрархічних рівнях, що відбуваються на ринку праці;
- дослідженнях кон'юнктури ринку праці та факторів, які на неї впливають;
- обґрунтованому системному обліку та аналізі попиту та пропозиції на кадровий потенціал в розрізі спеціальностей та кваліфікацій по регіонах, галузях та країни в цілому;
- дослідженнях потреби підприємств у спеціалістах та робітниках у розрізі різних спеціальностей на первинному та вторинному ринках праці;
- забезпеченні відповідної мобільності кадрового потенціалу як на внутрішньому, зовнішньому, так і на міжнародному ринку праці;
- стимулюванні спеціалістів та робітників ефективно взаємодіяти та адаптовуватись у складних та швидко мінливих ситуаціях;
- узгодженнях інтересів працівників та роботодавців шляхом орієнтації на чітке використання відповідних трудових угод;
- прогнозах соціально – економічного розвитку, які враховують не тільки сучасний стан ринку праці, але й вимоги майбутнього.

Комплексне використання профорієнтації на кожній фазу відтворення кадрового потенціалу є необхідністю сьогодення, оскільки безпосередньо впливає на його якісні показники; сприяє забезпеченню відповідності процесів його відтворення; посилює кількісно – якісну збалансованість кадрового потенціалу з рівнем і структурою виробництва.

Професійна орієнтація може стати ефективною лише тоді, коли вона перетворюється на єдину, стійку та динамічну систему, основна мета якої полягає в оптимальному поєднанні особистих орієнтацій людини та суспільних потреб. Загальна система профорієнтації повинна бути спрямована на досягнення збалансованості інтересів, побажань та можливостей особистості, з однієї сторони, та чітко визначеного попиту на ринку праці, потреби підприємств у висококваліфікованих спеціалістах та робітниках – з іншої.

Такий підхід до вирішення проблем профорієнтаційної роботи дасть можливість людині зорієнтуватись у великій кількості існуючих професій та спеціальностей, об'єктивно визначити свої професійні здібності та вибрати саме ту сферу діяльності, в якій з найбільшою ефективністю реалізовуватиметься її особистий внутрішній потенціал.

Доречно зауважити, що професійна орієнтація повинна бути спрямована на відповідні вікові групи, особлива увага, повинна приділятися молоді, яка вперше обирає професію та сприяти якісному її вибору, профілю професійної підготовки, сфери докладання праці, що в майбутньому дасть можливість конкурувати з іншими спеціалістами та робітниками на ринку праці, а також вільно переміщатись між різними сферами діяльності господарського комплексу.

Це, в свою чергу, стане підґрунтям для формування нового типу універсальної трудової діяльності, яка призведе до того, що фундаментальні знання, високий рівень професійної підготовки, ціннісні орієнтації та ринкові мотивації праці набудуть великої ваги в економічному розвитку суспільства.

На сучасному етапі розвитку економіки України постає необхідність обґрунтованого та практично виваженого кола оновлених методологічних та методичних заходів щодо проведення профорієнтаційної роботи серед економічно активного населення країни. Основні її концептуальні аспекти повинні бути спрямовані на удосконалення формування та використання конкурентоспроможного кадрового потенціалу; адаптацію спеціалістів та робітників до нових умов господарювання, з урахуванням змін організаційних форм та форм власності.

Проте сучасний стан справ у галузі профорієнтації свідчить про існування негативних тенденцій, і в першу чергу, це - обмеженість інформації про професійно – кваліфікаційну структуру кадрового потенціалу, яка б об'єктивно відображала ступінь збалансованості системи підготовки кадрів з потребою регіональної економіки в кваліфікованих кадрах.

В умовах ринкової конкуренції, яка склалась на ринку праці, профорієнтаційній роботі притаманне коло негативних рис: недостатня увага приділяється напрямам, методам та формам проведення профорієнтації, яка б забезпечила, в майбутньому, формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу, що призводить до загострення проблем зайнятості, а також до зниження загальної ефективності економічних перетворень.

На сьогодні, профорієнтаційна пропаганда, яка проводиться серед економічно активного населення, не відповідає потребам та вимогам конкурентного середовища ринку праці і, зазвичай, ґрунтується на обсягах попиту, який існує на ринку освітніх послуг. Це в свою чергу, призводить до накопичення надмірної чисельності фахівців так званих „престижних професій”, а поступове щорічне їх поповнення за рахунок молодих спеціалістів та робітників, які закінчили ті чи інші заклади освіти посилює дисбаланс не тільки на регіональному ринку праці, а й на загальнонаціональному.

Матеріали нашого дослідження дозволяють зробити висновок про те, що практично кожне підприємство незалежно від форм власності, має зайвий неконкурентоспроможний кадровий потенціал, а профорієнтаційна робота серед спеціалістів та робітників практично не проводиться. Для значної частини підприємств характерно те, що їхня кадрова політика спрямована на поточні потреби в спеціалістах та робітниках і не враховує перспективні потреби у висококваліфікованих фахівця. Адже, більшість підприємств не зацікавлені та й не здатні проводити цілеспрямовану кадрову політику, яка б ґрунтувалась на орієнтації спеціалістів та робітників на покращення їх професійної придатності та трудової мобільності.

Проведенні нами дослідження дали змогу визначити коло проблем, серед яких основними є:

- недостатня інформованість молоді про різноманітність і кількість існуючих професій;
- найбільш привабливі професії для молоді є так би мовити „престижні” професії, які користуються попитом на ринку освітніх послуг;
- найбільший вплив на обрання професій молоддю мають батьки та найближче оточення; перевага надається, зазвичай, закладам IV рівнів акредитації незалежно від форм власності;
- посилення диспропорцій в підготовці кадрів, відірваність від системи професійного навчання від потреб ринку і структурної трансформації економіки;
- відсутність зв'язку з економічно активним населенням, яке не зайняте трудовою діяльністю і втратило надію у пошуках роботи;
- обмеженість інформації серед зайнятого кадрового потенціалу, який працевлаштований у формальному, неформальному та нелегальному секторах економіки;
- відсутність програм, які б забезпечили орієнтацію спеціалістів та робітників підприємств на підвищення ними своєї кваліфікації (навчання, перенавчання);

Саме тому, основне завдання профорієнтаційної роботи в школах полягає в тому, щоб допомогти молодим людям свідомо обрати таку професію, яка б найбільшою мірою відповідала їхнім бажанням, психологічним особливостям і нахилам та потребам ринку праці. Сьогодні не припустимо готувати спеціалістів та робітників без попередньої профорієнтаційної роботи. Ця робота повинна включати в себе не тільки професійний підбір на основі психологічної діагностики та ознайомлення з професією в професіологічному плані, а й різносторонню інформаційну консультацію про можливі варіанти

професійного навчання.

Вважаємо за необхідне, посилення проведення цілеспрямованої профорієнтації не тільки в школах, а й серед випускників I – IV рівнів акредитації, молодих спеціалістів та робітників, які не реалізували свої професійні можливості та стоять на обліку в центрах зайнятості, а також серед певної категорії населення, яка втратила надію у пошуках роботи. Ця робота повинна не тільки сприяти працевлаштування спеціалістів та робітників, а й орієнтувати економічно активне населення на широкопрофільну професійну підготовку та оволодіння новими спеціальностями відповідно до потреб ринку праці та структурної перебудови економіки. Багатопрофільна кваліфікація повинна ґрунтуватись на розширенні профілю та поєднанні спеціальностей, що дозволить підвищити продуктивність праці спеціалістів та робітників, їх конкурентоспроможність та зняти напругу на ринку праці.

Ефективне функціонування підприємства, організації та господарського комплексу в цілому визначається, насамперед, ступенем розвитку їхнього кадрового потенціалу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність підприємств постійно здійснювати розвиток кадрового потенціалу є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку, оновлення та зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг.

З однієї сторони, спеціалісти та робітники, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію, або спеціальність одержують додаткові можливості для планування кар'єри як на підприємстві, так і за її межами. Навіть у випадку безробіття внаслідок звільнення з підприємства кваліфіковані спеціалісти та робітники швидше знайдуть собі відповідну до своїх здібностей роботу, або ж організують власну справу.

З іншої сторони, підвищення кваліфікації спеціалістів та робітників забезпечує удосконалення загального інтелектуального рівня особистості, що в свою чергу, покращує соціально – психологічний клімат у структурних підрозділах підприємства; підвищує мотивацію кожного окремого спеціаліста та робітника до праці, а також знижує рівень плинності кадрів на підприємстві.

На сьогодні, кадрова політика підприємства набуває особливого значення, а позитивні тенденції щодо удосконалення якісних показників кадрового потенціалу значною мірою залежать від стану профорієнтаційної роботи спрямованої на підвищення первинної професійної підготовки, виробничої адаптації спеціалістів та робітників, підготовку та підвищення кваліфікації фахівцями безпосередньо на підприємствах.

Саме тому, профорієнтаційна робота на підприємствах повинна бути спрямована на заохочення спеціалістів та робітників щодо удосконалення своїх конкурентоспроможних позицій; створення відповідного соціально – психологічного підґрунтя, яке забезпечить необхідні умови для виробничої адаптації спеціалістів та робітників; формування позитивного ставлення спеціалістів та робітників до підприємства, а також до представників вищого менеджменту.

Загалом, ця діяльність повинна забезпечувати системно організований процес безперервного професійного навчання спеціалістів та робітників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійного просування, формування резерву кадрового потенціалу. Водночас цей напрямок кадрової політики підприємства повинен передбачає наявність відповідної системи матеріального та морального заохочення.

Посилення профорієнтаційної роботи на підприємствах, дозволить підтримувати високий якісний рівень кваліфікації кадрового потенціалу по суті за рахунок самофінансування і відповідно до потреб. У кінцевому рахунку це позитивно відобразиться на ефективності роботи підприємств, зростанні інтелектуального потенціалу, культури виробництва та внутрішньовиробничих відносин, що в свою чергу, пом'якшить проблеми зайнятості та прискорить економічний розвиток як регіону, так і країни в цілому.

На наше переконання, проведення цілеспрямованої профорієнтаційної пропаганди серед економічно активного населення на всіє ієрархічних рівнях і у відповідності до потреб господарського комплексу дасть можливість реалізувати стратегії розвитку конкурентоспроможного кадрового потенціалу. Доречно також зауважити, що профорієнтаційна робота повинна посідати важливе місце у кадровій політиці як регіону, так і країни в цілому, що в свою чергу, сприятиме залученню всього економічно активного населення до трудової діяльності із свідомим вибором професії. Адже, рівень освіти та професійної підготовки є одним із вагомих критеріїв, які характеризують конкурентоспроможність кадрового потенціалу як на ринку праці, так і на кожному підприємстві зокрема.

На наш погляд, задля вдосконалення профорієнтаційної роботи, на найближчу перспективу доцільно впровадити ряд заходів, зокрема:

- розробити та впровадити в життя на всіх ієрархічних рівнях всебічну та скоординовану програму професійної орієнтації з врахуванням регіональних потреб в спеціалістах та робітниках різних професійно – кваліфікаційних груп;
- розширити мережі державних та недержавних центрів професійної орієнтації населення, де кожен бажаючий зможе скористатися потрібною інформацією щодо змісту професій, перспективи працевлаштування та можливостей навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації;
- забезпечити профорієнтаційні центри та їх підрозділи правовими, науково – методологічними,

методично – практичними та довідково – інформаційними матеріалами відповідно до світових стандартів, а також укомплектувати ці служби висококваліфікованими спеціалістами;

- розширити профорієнтаційну роботу серед населення, яке зайняте в формальному, неформальному та нелегальному секторах економіки;

- активізувати профорієнтаційну роботу серед молоді, яка навчається в школах та закладах освіти всіх форм власності та рівнів акредитації;

- активізувати профорієнтаційні заходи безпосередньо на підприємствах незалежно від форм власності;

Загалом, проведення профорієнтаційної роботи має проводитись на підставі існуючих структур, баз даних, маркетингових досліджень ринку праці, а також на накопиченому досвіді. Це сприятиме оперативному запровадженню цілеспрямованої професійної пропаганди серед економічно активного населення країни і дієвому використанню накопиченої рекомендаційної бази, що в свою чергу, стане підґрунтям для формування якісно нового інтелектуального потенціалу.

Послідовна та ціленаправлена профорієнтаційна робота серед населення країни дозволить створити умови для професійної підготовки та виховання висококласних спеціалістів та робітників, які зможуть конкурувати як на первинному, так і на вторинному ринку праці. Особлива увага у проведенні профорієнтаційної пропаганди повинна приділятися творчій молоді, а подальша пріоритетна її підтримка дасть можливість сформуванню якісно нового інтелектуального потенціалу країни.

Надійшла 11.10.2010

УДК 330.341.1:65.014.1

Т. И. ЧЕРКАСОВА, И. В. ГЕЛЮХ
Одесский национальный политехнический университет

МЕТОДИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРОДУКТОВЫХ ИННОВАЦИЙ В СИСТЕМЕ СТОИМОСТЬ-ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Наданий аналіз особливостей методичних інструментів, спрямованих на забезпечення конкурентоспроможності інноваційної продукції на всіх стадіях її життєвого циклу, що сприяє зростанню якості управлінських рішень з інноваційної діяльності в системі вартість-орієнтованого управління підприємством.

Provided analysis of features of teaching tools aimed at ensuring the competitiveness of innovative products at all stages of its life cycle, contributing to increasing the quality of management decisions with innovation activities in the value-oriented management.

Ключові слова: продуктивні інновації, інструменти контролінгу

Постановка проблеми. Необходимость интеграции экономики Украины в высокотехнологическую конкурентную среду обусловила задачу формирования инновационной модели развития с целью обеспечения роста национальной конкурентоспособности и активизации инновационной деятельности предприятий. На основе изучения зарубежного опыта и оценки целесообразности его использования в хозяйственной практике появляется необходимость в широком использовании на промышленных предприятиях системы контроллинга. Важность этой задачи возрастает, так как в современных условиях на большинстве украинских предприятий главным недостатком является низкий уровень менеджмента, что обусловлено недостаточным уровнем информационного и методического обеспечения принятия управленческих решений.

Инструменты контроллинга позволяют достаточно полно увязать стратегические цели с уровнем оперативного управления в системе стоимость-ориентированного управления предприятием, а также обеспечить более эффективное использование информационных технологий в управлении инновационным развитием предприятия. Концепция контроллинга предполагает наличие обратной связи на всех уровнях управления предприятием, информационную поддержку управленческих решений и быстрое реагирование на изменяющиеся условия внешней среды.

Вопросами, связанными с развитием контроллинга, занимались такие зарубежные авторы как И. Ансофф, А. Дайле, Э. Майер, Р. Манн, Д. Траут, Х. Фольмут, Д. Хан, Р. Хофмайстер, Х. Штиглер и др. В их работах рассматриваются основные инструменты оперативного и стратегического контроллинга, используемые для анализа, планирования и контроля функциональных сфер деятельности предприятия, место и задачи контроллинга как системы управления прибылью, практическая реализация функций контроллера.

Среди российских исследователей этой проблематике посвящены работы Е.Л. Ананькина, Н.Г. Данилочкиной, О.А. Дедова, Н.Ю. Ивановой, А.М. Карминского, Т.П. Карповой, В.Г. Когденко, Э.С. Минаева и др. Значительный вклад в развитие теории и практики контроллинга внесли такие отечественные авторы как С.Ф. Голов, М.В. Мельник, С.Н. Петренко, В.В. Прохорова, М.С. Пушкарь, Л.А.