

Література

1. Борисов А. Б. Большой экономический словарь / Борисов А. Б. – М. : Книжный мир, 2003. – 895 с.
2. Даллаго Б. Есть ли будущее у макроэкономического планирования в Восточной Европе? / Б. Даллаго // Российский экономический журнал. – 1992. – № 3–4. – С. 84–91.
3. Епифанов В. А. Финансовый менеджмент: понятие, направления и практика реализации / В. А. Епифанов, А. А. Паньковский. – М. : Инфра-М, 2004. – 254 с.
4. Ковалёв А. С. Совершенствование методики долгосрочного финансового планирования на предприятиях / А. С. Ковалёв // Финансовые исследования. – 2007. – № 14. – С. 69–75.
5. Органы управления финансами [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://izhevsky.ru/referat/950-organy-upravleniya-finansami.html>
6. Сазонов В. Г. Прогнозирование и планирование в условиях рынка : [учебное пособие для вузов] / В. Г. Сазонов. – Владивосток : ДВГУ, 2001. – 149 с.
7. Сараджан А. А. Современная парадигма планирования деятельности производственно-хозяйственных систем [Электронный документ]. – Режим доступа : www.science.ncstu.ru/articles/econom/6/27.pdf/file_download
8. Прогнозирование и планирование в условиях рынка : [учеб. пособие для вузов / под ред. Т. Г. Морозовой, А. В. Пикулькина]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 279 с.
9. Фінансова діяльність підприємства : підручник / [Бандурка О. М., Коробов М. Я., Орлов П. І., Петрова К. Я.] – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Либідь, 2003. – 384 с.
10. Финансовый менеджмент : [навч. посібник] / [за ред. Г. Г. Кірейцева]. – К. : ЦУЛ, 2002. – 496 с.
11. Финансовое планирование и прогнозирование в условиях рыночной экономики [Электронный документ]. – Режим доступа : <http://starkproject.com/pub-business/pub-finances/1316-2010-06-24-11-07-56.html>
12. The Operation of the NHS Internal Market. Local Freedoms and National responsibilities. NHS Executive. 12 December 1994.

Надійшла 12.03.2011

УДК: 658.001

І. І. ТАРАСОВА

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ДІАГНОСТИКА ГОТОВНОСТІ ПЕРЕХОДУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ ДО НОВОЇ ПАРАДИГМИ УПРАВЛІННЯ

Характерною ознакою сьогодення є трансформація традиційного менеджменту до нової парадигми управління, що заснована на використанні науково-інтелектуальних ресурсів підприємства, його знань, винахідницької та раціоналізаторської діяльності. Для визначення можливості переходу машинобудівних підприємств Вінницької області до нової парадигми управління, необхідно оцінити ситуацію та проблеми які є на підприємствах.

A characteristic feature of today is the transformation of traditional management to a new paradigm of governance that is based on a scientific and intellectual resources, its knowledge, invention and rationalization activity. To determine the possible transition of machine-building enterprises of Vinnitsa region to a new paradigm of management, necessary to evaluate the situation and problems that are in the business.

Ключові слова: нова парадигма управління, знання, інтелект, інтелектуальне забезпечення, машинобудівні підприємства, нематеріальні активи, менеджмент знань.

Глобалізація світової економіки, поглиблення інтеграційних процесів, з одного боку, стимулюють та прискорюють розвиток підприємницької діяльності менш розвинутих країн, а з іншого – обумовлюють ускладнення даної практики.

Інноваційно активними підприємствами машинобудівної галузі Вінницької області є ВАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод», ВАТ «АТЕКО» (Турбівський машзавод), ВАТ «Вінницький завод «Пневматика», ТОВ НВП «Асток», ВАТ «Барський машинобудівний завод», ЗАТ «Вінницький агрегатний завод», ВАТ «Вінницький дослідний завод», ЗАТ «Калинівський машзавод». На стадії занепаду знаходяться ВАТ «Вінницький інструментальний завод», ВАТ «Вінницький завод тракторних агрегатів», ТОВ «Вінмаш». Дані підприємства і були обрані об'єктами дослідження та діагностики їх готовності переходу до нової парадигми управління. Основою дослідження стала інформація управлінських, організаційних, правових документів підприємств, їх статистичної та фінансової звітності за останні п'ять років.

Однією з перших проблем, що існує на всіх досліджених підприємствах, є відображення інтелектуального капіталу в бухгалтерській та фінансовій звітності, в статті «нематеріальні активи». У балансі суму нематеріальних активів відображають у складі необоротних активів за залишковою вартістю, яка визначається як різниця між первісною вартістю і сумою накопиченої амортизації.

Таким чином, до складу нематеріальних активів машинобудівного підприємства включається та частина інтелектуального капіталу, яка представлена правами на результати інтелектуальної діяльності, а також ділова репутація фірми.

Пропонуємо аналізувати нематеріальні активи машинобудівного підприємства за допомогою аналізу динаміки даних у часовому просторі; аналізу об'єму та відповідності нормативам (порівняння фактичних показників із плановими); вертикального аналізу (порівняння фактичних даних різних видів нематеріальних активів підприємства); конкурентного аналізу (порівняння фактичних даних з даними галузі та підприємств-конкурентів).

За результатами даного аналізу керівництво підприємства отримує інформацію щодо управління нематеріальними активами та їх використання, ліквідації, впливу на економічну діяльність підприємства, доцільності придбання або створення. Аналіз частки основних засобів та нематеріальних активів у активі балансу машинобудівних підприємств Вінницької області представлено у табл. 1 [1].

Таблиця 1

Аналіз частки основних засобів та нематеріальних активів у активі балансу машинобудівних підприємств Вінницької області

№ п.п.	Назва підприємства	Актив балансу, тис. грн.	Основні засоби, тис. грн.	Частка осн. засобів в підсумку активу балансу, %	Нематеріальні активи, тис. грн.	Частка нематер. активів в підсумку активу балансу, %
1	БАТ «Вінницький інструментальний завод»	12694	3692	29,08	0	0
2	БАТ «Вінницький завод «Пневматика»	17328	3706	21,39	2	0,012
3	БАТ «Вінницький агрегатний завод»	30834	14847	48,15	0	0
4	БАТ «Могилів-Подільський машзавод ім. С.М. Кірова»	36375	25952	71,35	188	0,52
5	БАТ «Вінницький дослідний завод»	17328	5174	29,86	1	0,006
6	БАТ «АТЕКО»	38720	9727	25,12	171	0,44
7	БАТ «Барський машинобудівний завод»	41440	10324	24,91	155	0,37
8	ЗАТ «Калинівський машзавод»	41440	13721	33,11	134	0,32
9	ТОВ НВП «Асток»	27544	6711	24,36	21	0,08
10	ТОВ «Вінмаш»	11252	3171	28,18	0	0

Як видно з табл. 1, частка основних засобів коливається в межах від 21,39 % (БАТ «Вінницький завод «Пневматика») до 71,35 % (БАТ «Могилів-Подільський машзавод ім. С.М.Кірова»). В свою чергу частка нематеріальних активів у балансі підприємств Вінницької області складає лише десяту або соту частину відсотка.

Основною проблемою машинобудівних підприємств Вінницької області є не відсутність нематеріальних активів, а їх вибіркова оцінка та складність ідентифікації. Вірна оцінка інтелектуального капіталу машинобудівного підприємства та відображення нематеріальних активів у балансі надасть можливість для збільшення ринкової вартості підприємства, залучення нових інвесторів та партнерів.

Згідно з результатами аналізу фінансової звітності за 2006 – 2010 роки на таких підприємствах, як БАТ «Вінницький інструментальний завод», БАТ «Вінницький агрегатний завод», ТОВ «Вінмаш» не проводиться оцінка нематеріальних активів, а отже їх вартість не відображена у балансі. На інших досліджених підприємствах (БАТ «Вінницький завод «Пневматика», БАТ «Могилів-Подільський машзавод ім. С. М. Кірова», БАТ «Вінницький дослідний завод», БАТ «АТЕКО», БАТ «Барський машинобудівний завод», ЗАТ «Калинівський машзавод», ТОВ НВП «Асток») оцінка нематеріальних активів проводиться за допомогою витратного підходу.

Аналіз використання нематеріальних активів на підприємстві зроблено за такими показниками, як частка основних засобів у вартості підприємства, частка нематеріальних активів у вартості підприємства, коефіцієнт амортизації нематеріальних активів, коефіцієнт рентабельності нематеріальних активів, коефіцієнт придатності нематеріальних активів, коефіцієнт виробничої віддачі нематеріальних активів. Результати аналізу даних показників щодо досліджених підприємств за 2006 – 2010 роки надано у табл. 2 [2].

Таблиця 2

Аналіз використання нематеріальних активів машинобудівними підприємствами Вінницької області за період 2006 – 2010 рр.

Рік	Показник					
	Частка НМА у підсумку активів підприємства, %	Частка ОЗ у підсумку активів підприємства, %	Коефіцієнт амортизації НМА	Коефіцієнт придатності НМА	Коефіцієнт рентабельності НМА	Коефіцієнт виробничої віддачі НМА
БАТ «Вінницький дослідний завод»						
2005	0,002	17,59	0,96	0,04	3654,00	124428,00
2006	0,002	26,88	0,96	0,04	7937,00	230138,00
2007	0,008	42,12	0,7	0,3	1183,91	25009,10
2008	0,007	42,12	0,8	0,2	-374,00	19835,00
2009	0,006	29,86	0,8	0,2	1491,00	31922,00
БАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод ім. С.М. Кірова»						
2005	0,007	72,33	0,8	0,2	-1255,00	11759,33
2006	0,006	79,26	0,8	0,2	-1552,33	7742,00
2007	0,005	72,21	0,87	0,13	-1872,00	12827,50
2008	0,005	71,15	0,87	0,13	-1567,00	17097,00
2009	0,52	71,35	0,07	0,93	-10,44	286,59
ЗАТ «Калинівський машинобудівний завод»						
2005	0,07	19,58	0,69	0,31	29,55	879,28
2006	0,05	20,62	0,79	0,21	14,00	1637,54
2007	0,025	21,58	0,88	0,12	69,94	3750,38
2008	0,32	32,11	0,49	0,51	8,42	614,86
2009	0,33	32,71	0,50	0,52	8,55	671,22
БАТ «Барський машинобудівний завод»						
2005	0,018	28,83	0,9	0,1	234,93	7113,09
2006	0,023	30,56	0,86	0,13	206,65	6303,01
2007	0,006	34,31	0,96	0,04	543,65	20589,83
2008	0,01	28,25	0,94	0,06	450,00	16478,75
2009	0,37	24,91	0,32	0,68	5,00	394,27

З табл. 2 видно, що на досліджених машинобудівних підприємствах частка нематеріальних активів не перевищує 1 %: найбільша частка (0,52%) у 2009 році спостерігається на БАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод ім. С.М. Кірова», а найменша (0,006 %) – БАТ «Вінницький дослідний завод». Загалом, на досліджених підприємствах за період 2005 – 2009 років частка нематеріальних активів збільшилася, але все ж залишається непомірно малою, що є досить негативним показником.

Наступним етапом дослідження основних проблем переходу машинобудівних підприємств Вінницької області до нової парадигми управління є аналіз створення та використання об'єктів інтелектуальної власності. Про створення та використання об'єктів інтелектуальної власності та інноваційну активність підприємств можна зробити висновок, дослідивши динаміку кількості поданих патентних заявок від даних підприємств, та отримання ними за 2010 рік охоронних документів (рис. 1).

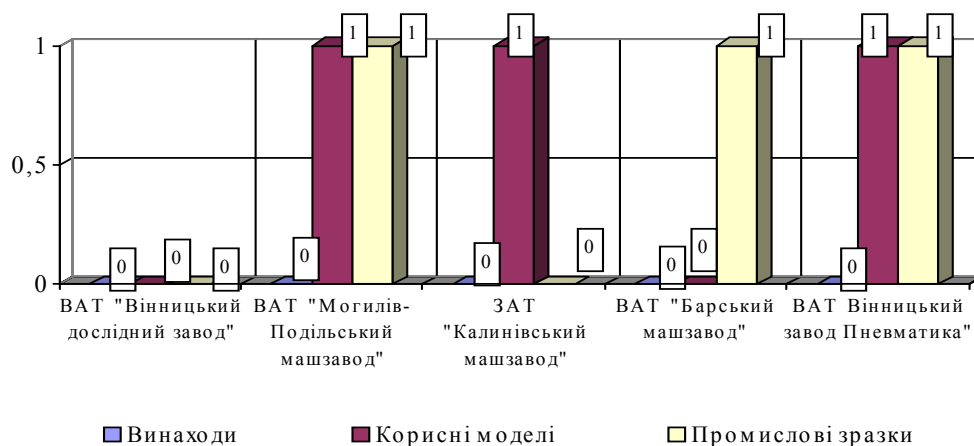


Рис. 1. Кількість за видами отриманих охоронних документів машинобудівним підприємствам Вінницької області за 2010 р.

Якщо детально проаналізувати динаміку поданих заявок на видачу охоронних документів та виданих патентів за поділом на винаходи, корисні моделі та промислові зразки досліджених підприємств машинобудівної галузі Вінницької області за 2010 рік, можна зробити висновок, що їх кількість не є результативною. Найкращі показники щодо отриманих охоронних документів (по одному на промислові зразки та корисні моделі) мають ВАТ «Могилів-Подільський машзавод ім. С.М. Кірова» та ВАТ «Вінницький завод «Пневматика». Жодне з досліджуваних підприємств у 2010 році не отримало патенту на винаходи. Це підтверджує той незначний відсоток нематеріальних активів, що показаний у балансі кожного з досліджених підприємств. Основною причиною та суттєвою проблемою є відсутність цілісної системи інтелектуального забезпечення процесів управління на підприємстві, що включала б в себе систематичний централізований збір інформації щодо кількості створених об'єктів інтелектуальної власності, контроль за ними та ефективність їх подальшого використання.

Як показують дослідження, зроблені на машинобудівних підприємствах Вінницької області у 2005 – 2010 р.р., найбільш вагомими факторами, що впливають на інноваційну діяльність, є економічні та виробничі. На досліджених машинобудівних підприємствах такі фактори, як брак фінансових ресурсів, недостатня підтримка держави, висока вартість нововведень, низький інноваційний потенціал підприємства є перепорою у інноваційному розвитку. Крім того, використання морально та фізично застарілого обладнання призводить до зменшення інтелектуального ресурсу підприємства, падіння рівня кваліфікації спеціалістів.

Також існує тенденція інтелектуального старіння машинобудівних підприємств Вінницької області за рахунок невикористання інформаційних та промислових технологій – систем автоматизованого проектування, засобів автоматизованого управління виробництвом. Тільки 10% машинобудівних підприємств Вінницької області впроваджують та ефективно використовують систему автоматизованого проектування (САПР) та тільки 12 % планують придбати для підприємства САПР.

Зроблені дослідження, показали що керівники та фахівці машинобудівних підприємств Вінницької області виявляють зацікавленість до проблем інтелектуального забезпечення процесів управління підприємством. За допомогою методу вибіркового спостереження, статистичні дослідження, які були зроблені автором на машинобудівних підприємствах Вінницької області у 2005-2010 р.р., довели, що на даний час тільки 75 % керівників та фахівців обізнані у питанні «управління знаннями підприємства», 32% ознайомилися з літературними джерелами даної проблематики, 11 % - мають можливість та бажання почати впровадження системи управління знаннями. У період за 2005 – 2010 р.р. у 2 рази збільшилась кількість працівників машинобудівних підприємств, які обізнані щодо нової парадигми управління.

Інтерв'ю з керівниками та фахівцями машинобудівної галузі Вінницької області показали, що вони розуміють необхідність впровадження та відновлення на науково-інтелектуальній основі внутрішньовиробничих систем навчання, винахідницької та раціоналізаторської діяльності, наукових досліджень на підприємстві. Також існує поняття необхідності впровадження сучасних технологій управління та створення на основі них високих конкурентних переваг. Але у керівників обстежених підприємств відсутнє поняття того, якою має бути дана система, як її спроектувати та запровадити.

Крім того, за допомогою зроблених досліджень виявлено ряд причин, що стримують запровадження нової парадигми управління на машинобудівних підприємствах Вінницької області: економія витрат на інвестиції в інтелектуальний та людський капітал; загальне моральне старіння кадрів та спеціалістів – «працівників знань»; відсутність індивідуального підходу до працівника, програм професійного кар'єрного росту; відсутність науково-інженерних розробок; невміння організувати роботу в колективі і у групі; неефективне впровадження та використання інформаційних технологій.

Можна зробити висновок, що на Вінницьких машинобудівних підприємствах використовується «індустріальний підхід» щодо управління науково-дослідною роботою, процесами навчання, підвищення людськими ресурсами кваліфікації працівників. Але, поступово, дана ситуація змінюється. Дослідження показали, що підприємства готові до освоєння та поступового переходу до інтелектуального забезпечення управління знаннями та інтелектуальним капіталом, що буде інтегрувати процеси роботи з інформацією та знаннями в єдину систему господарської діяльності підприємства.

В цілому, перехід вітчизняних промислових підприємств до нової парадигми управління дозволить зробити ще один крок України до євроінтеграції та входження у світову економіку. Україна характеризується високорозвинутим інтелектуальним потенціалом. За попередніми підрахунками, потужність інтелектуального потенціалу України становить 137 –138 млрд дол. А за відносною кількістю осіб з вищою освітою вона входить до першої десятки розвинутих країн світу [3, с. 71-72]. Саме ефективність використання інтелектуального людського потенціалу вже в найближчі роки могла б забезпечити високе зростання економіки, входження нашої держави в групу європейських країн-лідерів за соціально-економічним розвитком. Однак, він практично не трансформується у виробництво, адже нині Україна за обсягом ВВП на душу населення займає далеко не те місце, яке було б серед провідних в світовій економіці. А звідси – і низький життєвий рівень. Тому для України проблема формування та ефективного використання інтелектуального потенціалу набуває важливого значення.

В зв'язку з цим на машинобудівних підприємствах Вінницької області необхідним є постійний інтелектуально-інноваційний розвиток та інтелектуальне забезпечення управління в цілому.

Література

1. Загальнодоступна інформаційна база даних ДКЦПФР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.stockmarket.gov.ua/ua/report>
2. Аналіз річної фінансової звітності підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.smida.gov.ua>
3. Данилишин Б. Інтелектуальні ресурси в економічному зростанні: шляхи поліпшення та їх використання / Б. Данилишин // Економіка України. – 2006. – № 1. – С. 71–72.

Надійшла 07.03.2011

УДК 331.3

С. О. ФЕДУЛОВА, О. В. ПАНОТОВА, Г. Є. ДОЦЕНКО

Український державний хіміко-технологічний університет, м. Дніпропетровськ

РОЛЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті дослідженні проблеми капіталізації трудового потенціалу підприємства з метою визначення ролі трудового потенціалу у підвищенні конкурентоспроможності підприємства. Визначені складові залучення капіталізації трудового потенціалу у процесі виробництва як одні з факторів конкурентоспроможності підприємства

In article have been investigated problems of capitalization of labor potential by the purpose of definition of a role of labor potential in increase competitiveness of the enterprise. Components of the capitalization of labor potential in process manufactures have been defined, as one of factors of competitiveness of the enterprise.

Ключові слова: трудовий потенціал, конкурентоспроможність підприємства, капіталізація трудового потенціалу, трудові ресурси, робоча сила.

Постановка проблеми. Дедалі більше менеджерів усвідомлюють, що конкурентна перевага фірми – це перевага свого персоналу перед персоналом конкурентів, що одне і те ж обладнання, одна і та ж сировина принципово доступні всім конкуруючим фірмам, що «тонкощі» технології і способів організації роботи – це єдине, чим одне підприємство може відрізнитися від іншого. Однак професійні секрети і ноу-хау недоступні конкурентам тільки в тому випадку, якщо народжені на даному підприємстві і стосовно конкретних умов бізнесу, а люди, що працюють на підприємстві, ретельно охороняють це ноу-хау.

Більше того ці технології та способи організації дають реальну конкурентну перевагу лише в тому випадку, якщо вони точно й у всіх деталях реалізовані в діяльності працівників підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми дослідження трудового потенціалу постійно знаходяться в полі зору наукової спільноти як за кордоном, так і вітчизняних вчених. Вагомий внесок у вирішення проблем, пов'язаних із дослідженням формування трудового потенціалу та проблем його капіталізації, зробили такі вітчизняні вчені, як Д. Богиня, Б. Данилишин, Т. Заяць, Ю. Краснов, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, В. Петюх, Л. Семів та ін. Питання формування та використання трудових ресурсів досліджували О. Грішнова, М. Долішній, А. Колот, О. Новікова, В. Онікієнко та ін.

Невирішені частини проблеми. Разом з тим за наявності великої кількості наукових досліджень невирішеним залишається питання щодо формування підприємницької моделі державного регулювання формування системи трудового потенціалу підприємства з метою одержання додаткової інтелектуальної ренти.

Мета дослідження. Дослідити капіталізацію трудового потенціалу з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Викладення основного матеріалу. Економічна теорія виділяє три фактори виробництва: капітал, праця і природні ресурси, які оплачуються рентою.

Основні складові трудового потенціалу компанії: 1) оплачувана праця найманих працівників щодо створення товару (продукції, послуг), який продається на ринку; 2) створювана оплачуваною працею персоналу інтелектуальна власність (технології, патенти і т. п.), що враховується в балансі підприємства і включається до його формального капіталу, але не призначена для продажу як товар; 3) створювана, але не оплачується з коштів підприємства і, відповідно, не відображена в балансі інтелектуальна власність у вигляді бізнес-ідеї підприємства, а також ділові зв'язки й особистий імідж співробітників; 4) організаційна культура підприємства – унікальна для кожної організації сукупність формальних і «неписаних» норм або стандартів поведінки, яким підкоряються члени організації, структура влади та її компетентність.

Організаційна культура (яка визначає корпоративну структуру підприємства і що взаємодіє з нею) – той елемент організації, який дозволяє зробити бізнес-ідею реалізованою і ефективною, досягти ефективності праці і отримати вигоду з володіння інтелектуальною власністю.

Оплачувана праця найманих працівників не є складовою частиною капіталу. Може бути капіталізована лише частина його результатів, якщо ця праця приносить прибуток і частина цього прибутку