

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'яченко, 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 працю 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

капіталізується. Це єдиний спосіб перетворення праці в капітал, і він може бути досягнутий тільки в умовах певної організаційної культури. З вище сказаного, можна зробити висновок, що трудовий потенціал здатний капіталізуватися, і людина приносить на виробництво не тільки працю.

Необхідно чітко розуміти різницю між поняттями робоча сила і трудовий ресурс. Робоча сила – це здатність працівників підприємства виконувати деяку роботу, тобто можливість виробництва. Трудовий ресурс – це здатність працівників виробляти продукцію або послуги, що задовольняють споживача і конкурентоспроможні по відношенню до аналогів – (це ресурс бізнесу). Трудовий потенціал – це можливість використання трудових ресурсів фірми на перспективу. Сюди входять можливості та вміння працівників, які на сьогоднішній день можуть не використовуватися на фірмі, але в перспективі можуть бути залучені для справи.

Саме трудові ресурси, реальні та потенційні, є одним з головних об'єктів управління на рівні як макросистем (держава, регіон, галузь), так і мікросистем (підприємство).

Не всяке виконання роботи сприяє появі такої продукції (послуг), яка може бути вигідно продана. Тому не будь-яке виробництво прибуткове, не будь-яке виробництво є основою для бізнесу. Серед працівників кожного підприємства можна знайти чимало таких, які працюють і отримують зарплату, але лише невелика частина результатів їх праці приносить користь. Їх зарплата включається в собівартість і підвищує ціну пропозиції продукції (послуг) компанії, проте їх праця не впливає на якість і інші чинники, що визначають ціну попиту. Розбіжність діапазонів ціни пропозиції і ціни попиту в кращому разі призводить до зниження прибутку, в гіршому — до неможливості продажу.

Капіталізація прибутку, створеного працею працівників, — не єдиний шлях капіталізації людського потенціалу. Інший і не менш важливий шлях — створення інтелектуальної власності для «внутрішнього» використання. Перш за все, це стосується створення нових технологій.

Придбання існуючих технологій (вітчизняних або зарубіжних), на яке часто покладаються великі надії, не створює стратегічних переваг підприємству, оскільки технології, що купуються, також доступні конкурентам. Необхідна організація власних технологічних розробок. Це не означає, що такі розробки обов'язково повинні виконуватися на підприємстві. Розробка може бути виконана сторонньою організацією, але з умовою нерозповсюдження результатів іншим особам.

Останніми роками у всьому світі безперервно зростає наукоємкість продукції, затратність її розробки, все дорожче коштує кожен місяць запізнення з нею на ринку. Аналіз розвитку світової економіки показує, що найбільш прибутковими сьогодні стали ті підприємства і галузі, які орієнтовані на виробництво комп'ютерів і напівпровідників, лікарських засобів і медичного устаткування, засобів зв'язку і систем комунікацій. Їх комерційний успіх заснований більше на знанні, нових технічних рішеннях, чим на виробничих можливостях.

Нарешті, капіталізація трудового потенціалу може йти шляхом створення нових ділових зв'язків підприємства на основі використання комунікативних якостей його працівників, перетворення особистого іміджу ключових осіб на імідж підприємства, використання творчих здібностей людей для генерації нових бізнесу-ідей і диверсифікації бізнесу, особливо в ситуаціях загострення конкуренції.

В даний час від кожного робітника потрібна компетентність не тільки в здійсненні виробничих обов'язків на своєму робочому місці, але й у питаннях ефективного господарювання на рівні цеху, ділянки, усього підприємства в цілому. Вирішити цю задачу багато в чому покликано виробничо-економічне навчання кадрів.

Виробничо-економічне навчання кадрів – складова частина всієї роботи з кадрами і вестися вона на кожному підприємстві повинна планомірно і цілеспрямовано. Зміцнюється її зв'язок з життям, з розв'язанням ключових задач прискорення соціально-економічного розвитку суспільства.

Перебудова системи економічного навчання покликана підсилити взаємозв'язок зміни кваліфікаційних розрядів, посадових переміщень і оплати праці працівників з рівнем їхньої професійної підготовки, ефективність практичного застосування економічних знань.

Навчання необхідно направити на те, щоб підвищувалася продуктивність праці, строго дотримувалися порядок і дисципліна на виробництві, велася рішуча боротьба з пияцтвом, дармоїдством, злочинністю.

Сучасний етап розвитку економіки характеризується низкою ключових тенденцій, серед яких найбільш значущими стають перетворення інтелектуального продукту важливою частиною національного суспільного багатства; розвиток господарської діяльності як процесу безперервних інтелектуальних нововведень; зміна змісту конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів, що залежить відтепер від здатності сприймати і виробляти інтелектуальний продукт; придбання інтелектуальної власності, тобто власності на інтелект, інтелектуальну діяльність та інтелектуальний продукт, на основі якого вирішуються питання присвоєння та використання результатів інтелектуальної діяльності, контролю над найважливішою умовою самого суспільного виробництва, особливого значення у відтворенні економіки, суспільства і людини.

Сучасна економічна наука покликана досліджувати ренти як явище, що виходить за рамки природоексплуатуючих галузей, якісно нові функції ренти, які з'явилися в умовах постіндустріальної

економіки, а також особливості процесів утворення інтелектуальної ренти в сучасній економіці України. Незважаючи на те, що у вітчизняній літературі значне місце відводиться дослідженню теорії ренти, питанням інтелектуальної ренти майже не приділяється уваги.

Інтелектуальна рента – це надприбуток, що отримується при використанні відтворюваних, не пов'язаних з експлуатацією природних ресурсів, інтелектуальних факторів виробництва, перш за все, інтелектуального капіталу. Вона утворюється у власників патентів на винаходи, суб'єктів інших видів інтелектуальної власності, отримала широке поширення і приносить надприбутки. Інтелектуальна рента є результатом таланту та ініціативи вчених, винахідників, інженерів, менеджерів і підприємців, які можуть претендувати на основну частину надприбутку. Ця рента є головним стимулом для підвищення інноваційної активності підприємства.

Результати дослідження. Отже, можливі три шляхи капіталізації трудового потенціалу: капіталізація частини прибутку, створеного працею всього колективу працівників; створення інтелектуальної власності для внутрішнього використання, перш за все, технологій спеціалізованими підрозділами з введенням особливої функції управління — технологічного менеджменту; використання особистих якостей окремих осіб, обраних, в основному, за неформальними ознаками, для створення нематеріальних компонентів реального капіталу.

Необхідною умовою реалізації цих шляхів є наявність або створення певної організаційної культури. Норми такої організаційної культури мають бути унікальними і недоступними для конкурентів. Цим буде обумовлена стратегічна стійкість даного підприємства. Як наслідок, при капіталізації трудового потенціалу ми маємо формування інтелектуальної ренти підприємства, тобто можливості отримання надприбутку та підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Література

1. Зинов В. Коммерциализация технологий и международная программа «Технологический менеджмент» [Електронний ресурс] / В. Зинов. – Режим доступу : <http://www.techbusiness.ru/tb/archiv/number1/page04.htm>
2. Салихова Р. С. Содержание и формы реализации интеллектуальной ренты в современной экономике / Р. С. Салихова // Весник ТИСБИ. – 2008. – № 3. – С. 19–25.

Надійшла 07.03.2011

УДК 339.543.0 (075)

Д. В. ЧУБ

Донбаський державний технічний університет, м. Алчевськ

СТРУКТУРНА МОДЕЛЬ РЕГІОНАЛЬНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ

Розглянута базова структурна модель регіональної інноваційної системи з визначенням її складових елементів і з урахуванням функціональної спрямованості кожного з них.

The base structural model of the regional innovative system is considered with definition of constituents of its elements and taking into account a functional orientation of each of them.

Ключові слова: регіональна інноваційна система, структурна модель, регіон, функціональна спрямованість, підсистеми, інновації, суб'єкти.

Постановка проблеми. Сьогодні одним з найважливіших завдань України стає перехід на інноваційний шлях розвитку. В зв'язку з цим найбільшої актуальності набуває проблема формування і ефективного функціонування регіональної інноваційної системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі підходи до визначення структури регіональної інноваційної системи сформували такі учені, як Ганеєва Г. [1], Гвоздева Є. [2], Заремський Б. [3], Іванов В. [4], Колошин О. [6], Лапаєв С. [7], Мараховський О. [8], Марков Л. [2], Монастирний Є. [9], Тимофєєва Ю. [6], Чернова О. [15], Чистякова Н. [16], Штерцер Т. [2] та інші.

Невирішені частини проблеми. Разом з тим, слід відзначити відсутність в економічній літературі однозначності в розумінні структури регіональної інноваційної системи, її функціональної спрямованості. У зв'язку з цим, метою статті є формування структурної моделі регіональної інноваційної системи.

Основні результати дослідження. Для формування структурної моделі регіональної інноваційної системи представляється доцільним комбінування двох початкових типів моделей: моделі «чорного ящика», яка розглядає ресурсні потоки на вході і виході системи, і структурної моделі системи, що відображає набір і взаємозв'язок інститутів всередині системи [16, с.56]. В основі даної моделі регіональної інноваційної системи – одна з відомих моделей, запропонована В.В.Івановим [4], яка включає визначені складові (рис. 1). При формуванні даної моделі також використаний принцип структурної композиції регіональної інноваційної системи, запропонований групою вчених м. Томська на чолі з Є. Монастирним [9; 10].