

ІНТЕГРАЛЬНА ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В роботі пропонується методичний підхід до оцінки стану трудового потенціалу підприємства, результатом якого є розрахунок інтегрального (таксономічного) показника на основі застосування експертного підходу та розподіл об'єктів оцінки за лінгвістичними характеристиками.

A methodical approach to the assessment of labor potential of the enterprise and in the result – the integral (taxonomic) index using the expert approach and the distributed enterprise by linguistic characteristics.

Ключові слова: оцінка трудового потенціалу, інтегральний (таксономічний) показник, експертний підхід, машинобудівні підприємства.

Постановка проблеми. Трудовий потенціал підприємства, як частина економічного потенціалу, сприяє можливості використання фінансових, матеріально-технічних та інших видів ресурсів суб'єкта господарювання, що дозволяє якісно відтворювати населення з метою покращення умов формування та використання трудового потенціалу. Саме через це необхідною є розробка та узагальнення системи показників, яка б дозволяла виявляти сучасні досягнення та потенційні можливості персоналу за для збільшення ефективності використання всіх елементів економічного потенціалу підприємства. Набір таких показників має бути необхідним та достатнім за для оцінки всіх факторів, що впливають на формування та реалізацію якісних та кількісних складових трудового потенціалу та дають можливість виявити невраховані фактори, що також мають на нього істотний вплив.

На сучасному етапі дослідження трудового потенціалу підприємства важливе місце займає вибір методу, а далі й методики, його оцінки. При цьому слід зазначити, що багато вчених-економістів не можуть прийти до єдиного визначення носія трудового потенціалу, що призводить до різних основ розрахунку при проведенні його оцінки.

Для залучення математичного апарату та побудови за його допомогою математичної оціночної моделі трудового потенціалу необхідним є використання експертно-аналітичного методу відбору показників та об'єднання останніх у групи, що характеризують фактори формування, реалізації та розвитку трудового потенціалу підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Спроби оцінки трудового потенціалу підприємств наводяться у літературних джерелах доволі часто, однак шляхів до визначення єдиного підходу досі не знайдено. Деякі підходи тою чи іншою мірою до свого складу включають експертне опитування за різними напрямками – анкети для оцінки якісної складової трудового потенціалу, визначення показників трудового потенціалу тощо [1–3]. Залучення експертного методу несе в собі загрозу об'єктивності оцінювання, що може проявлятися у: недостатній погодженості думок експертів, неможливості знайти достатню кількість експертів, що компетентні у зазначеній проблемі, різниці тлумачення запитань анкети, суб'єктивізм оцінки тощо. Через складність оцінки трудового потенціалу та браку інформаційних джерел інша група вчених пропонує використовувати спрощену методику оцінки, яка являє собою сукупність з 5-10 найбільш відомих показників [4, 5]. Вчені Д.М. Ядранський та Л.В. Мішковець пропонують методику, яка є комбінацією затратного та результативного підходів, але вона не має можливостей до практичного застосування через відсутність інструментарію оцінки деяких компонент трудового потенціалу підприємства [6]. За кордом розповсюджена методика, яка базується на розрахунку індексів людського розвитку (ІЛР) як середньої арифметичної відносних показників очікуваної тривалості життя, рівня освіти та рівня життя [7]. І.В. Точенов пропонує застосовувати двовимірну систему координат, по одній осі якої відкладається освітній рівень, а з іншої – інтелектуальний рівень особистості [8]. Таким чином, дослідник отримає багатокутник, площа якого дорівнює потенціалу підприємства, однак автор не уточнює як саме необхідно провести розрахунок показників. Як показав аналіз публікацій та досліджень, остаточної думки щодо оцінки трудового потенціалу підприємства досі не сформовано.

Метою статті виступає аналіз стану трудового потенціалу машинобудівних підприємств Харківського регіону.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інтегральні показники оцінки трудового потенціалу підприємств машинобудування дозволяють розробляти ефективні управлінські рішення та покращувати менеджмент персоналу організації. Основою розробки системи інтегральних показників є статистичні показники офіційної звітності, що дозволяють оцінити трудовий потенціал за основними його характеристиками. Інтегральні показники дозволяють порівнювати стан трудового потенціалу підприємств Харківського регіону, досліджувати їхню динаміку та розробляти виважені та обґрунтовані управлінські рішення.

Пропонується методику оцінки трудового потенціалу підприємства розробити за допомогою кількісного виміру усіх показників та залучити експертів лише до ранжирування блоків показників для

визначення їх вагових коефіцієнтів впливу на стан трудового потенціалу підприємства (рис. 1).



Рис. 1. Схема оцінки інтегрального показника стану трудового потенціалу підприємства

Метою оцінки стану трудового потенціалу підприємств машинобудування Харківського регіону виступає аналіз тенденцій, що спостерігаються у роботі персоналу, та розробка заходів, що спрямовані на формування та збереження трудового потенціалу.

Основними завданнями аналізу трудового потенціалу підприємства виступають:

- 1) формування сукупності показників для оцінки трудового потенціалу підприємств регіону;
- 2) оцінка забезпеченості підприємства персоналом з заданими кількісними та якісними характеристиками;
- 3) розрахунок інтегрального показника стану трудового потенціалу підприємств за 5 років;
- 4) виявлення тенденцій змін трудового потенціалу машинобудівних підприємств.

Для оцінки трудового потенціалу підприємств використано наступну інформаційну базу – форми статистичної звітності підприємства №2 «Звіт про фінансові результати», 1-ПВ, 3-ПВ, 6-ПВ за період з 2005 по 2009 рр. Після аналізу літературних джерел, у яких пропонуються методики оцінки трудового потенціалу підприємства виявлено, що деякі з них не мають практичної реалізації через брак інформаційної бази та пропонують лише напрям розрахунку. Тому було відібрано лише ті, показники, які можна розрахувати

кількісно з використанням форм офіційної звітності підприємств. Оцінку трудового потенціалу пропонується провести за допомогою таксономічного (інтегрального) показника. Для цього доцільно згрупувати показники оцінки стану трудового потенціалу на 4 групи:

- руху та структури персоналу (коефіцієнт обороту з прийому, коефіцієнт обороту з вибуття, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт постійності складу, коефіцієнт стабільності кадрів, питома вага пенсіонерів у загальній кількості працівників, коефіцієнт зростання кількісного складу персоналу, показник вікової структури);

- використання робочого часу (число днів відпрацьованих за рік одним працівником, втрати робочого часу, зниження середньорічного виробітку одного робітника, зниження обсягу продукції за рахунок цілоденних витрат, коефіцієнт стану здоров'я);

- кваліфікаційного складу (коефіцієнт освітнього рівня, коефіцієнт кваліфікаційної активності, коефіцієнт найвищої кваліфікації, коефіцієнт підвищення кваліфікації, коефіцієнт винахідництва);

- ефективності використання персоналу (продуктивність праці, фондоозброєність праці, середньорічний виробіток на одного робітника, середньоденний виробіток на одного робітника, середньогодинний виробіток на одного робітника, чистий прибуток на одного працюючого, трудомісткість, стан трудової дисципліни).

Експертний метод складається з трьох етапів: на першому експертам пропонується проаналізувати об'єкт дослідження; на другому – висунути власні оцінки та рішення з зазначеного питання; на третьому – дослідник аналізує оцінки експертів, формалізує за допомогою математичного апарату та отримує результати дослідження.

У дослідженні формою проведення експертизи обрано анкетування фахівців. Загальна кількість експертів, що взяли участь у дослідженні, складає 21. Експертами виступили науковці, які запропонували теоретичне бачення проблеми, практичну точку зору висловили фахівці машинобудівних підприємств, що працюють у кадрових службах, планово-економічних відділах та департаментах по роботі з персоналом.

У якості способу виміру застосовано ранжирування, яке характеризується простотою у використанні при невеликій кількості об'єктів аналізу, однак при їх значному переліку застосування ускладнюється через важкість оцінки складних зв'язків.

При застосуванні методу рангів необхідно розробити шкалу оцінки – у дослідженні пропонується взяти кількісну шкалу в інтервалі від 1 до 4. В результаті ранжирування отримані експертні оцінки перевірено на існування невідповідності думок експертів за допомогою коефіцієнту конкордації, який дорівнює 0,79, що є прийнятним для подальшої роботи.

Після аналізу експертами показників та проведення їхнього ранжирування знайдено ваговий коефіцієнт для кожної групи – 0,14, 0,17, 0,37 та 0,32 відповідно. Результати розрахунку інтегральних показників представлено у табл. 1

Таблиця 1

Загальні інтегральні показники оцінки трудового потенціалу машинобудівних підприємств

Рік	ТОВ «Харківський завод підйомно-транспортного устаткування»	ВАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»	ВАТ «Турбоатом»	ВАТ «Коннектор»	ВАТ «ХТЗ»	ДП «Харківське агрегатне конструкторське бюро»	ТОВ «Антарес-ЮВ»	ТОВ НВФ «Вест Лабс ЛТД»	ДП «Харківський завод транспортного устаткування»	ДП «Харківський завод електроапаратури»	ВАТ «Красный октябрь»
22005	00,364	00,435	00,504	00,311	00,294	00,383	00,286	00,314	00,261	00,239	00,367
22006	00,301	00,411	00,498	00,358	00,396	00,489	00,231	00,277	00,372	00,326	00,358
22007	00,328	00,438	00,547	00,411	00,504	00,504	00,231	00,317	00,351	00,308	00,354
22008	00,373	00,466	00,569	00,436	00,546	00,525	00,277	00,298	00,440	00,308	00,398
22009	00,392	00,398	00,443	00,371	00,466	00,409	00,220	00,297	00,356	00,287	00,370

На рис. 2 представлено результати зміни інтегральних показників трудового потенціалу підприємств машинобудівної галузі Харківського регіону у період з 2005 по 2009 рр.

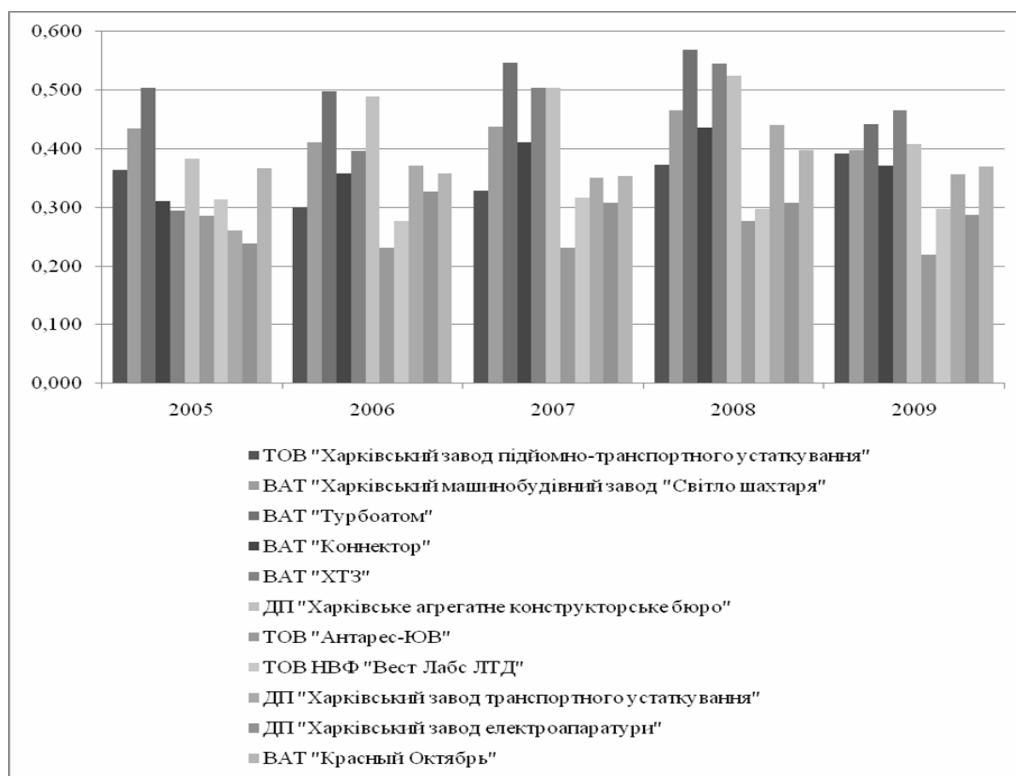


Рис. 2. Інтегральні показники трудового потенціалу машинобудівних підприємств за 2005-2009 рр.

Аналіз трудового потенціалу підприємства після отримання значень інтегрального показника у період з 2005 по 2009 рр. слід продовжити з використанням лінгвістичної оцінки. У цьому випадку доцільним є використання універсальної безрозмірної шкали Харрінгтона, яка має п'ять рівнів оцінки в інтервалі від 0 до 1. Наведена шкала є універсальною та використовується при різноманітних дослідженнях при необхідності кількісного виміру об'єкта (табл. 2).

Як видно з табл. 2, підприємства, розподілені за шкалою Харрінгтона на дві групи – перша група має задовільний рівень стану трудового потенціалу, а друга – незадовільний. Значення 0,37 на шкалі Харрінгтона є критичною точкою, що демонструє перехід між задовільним та незадовільним рівнем розвитку об'єктів.

Висновки. Машинобудівні підприємства Харківського регіону мають задовільний та низький рівні трудового потенціалу, що характеризується недостатнім використанням персоналу підприємства та неефективною управлінською роботою. Динаміка зміни загального інтегрального показника трудового потенціалу, яку представлено на рис. 2, має негативні тенденції до зменшення на всіх підприємствах за 2009 рік, що можна пояснити станом, який панував в економіці країни та машинобудівній галузі після світової кризи 2008 року.

Таблиця 2

**Кількісні та лінгвістичні характеристики трудового потенціалу підприємств
(за шкалою Харрінгтона, модифіковано за [9])**

Інтервали шкали Харрінгтона	Лінгвістичні оцінки шкали Харрінгтона	Лінгвістичні оцінки інтегрального показника трудового потенціалу підприємства	Досліджувані підприємства у 2009 р.
(0,8-1]	Відмінно	Високий рівень	-
(0,63-0,8]	Добре	Достатній рівень	-
(0,37-0,63]	Задовільно	Задовільний рівень	ТОВ «Харківський завод підйомно-транспортного устаткування» ВАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря» ВАТ «Турбоатом» ВАТ «Коннектор» ВАТ «ХТЗ» ДП «Харківське агрегатне конструкторське бюро»
(0,2-0,37]	Погано	Низький рівень	ТОВ «Антарес-ЮВ» ТОВ НВФ «ВестЛабс ЛТД» ДП «Харківський завод електроапаратури» ВАТ «Красный Октябрь»
[0-0,2]	Незадовільно	Незадовільний рівень	-

Перспективою подальшого дослідження виступає аналіз діяльності підприємств за наступні роки та розробка рекомендацій для їхнього виходу на докризовий рівень трудового потенціалу.

Література

1. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : монографія / [В.М. Гриньова, М.М. Новікова, В.В. Самоленко, В.Л. Смолюк, С.М. Бріль]. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2009. – 256 с.
2. Беззубко Л.В. Трудовий і кадровий потенціали (держава, регіон, галузь, підприємство) : [монографія] / Беззубко Л.В., Гончарова Л.О., Беззубко Б.І. – Донецьк : Норд прес, 2008. – 201 с.
3. Отенко И.П. Стратегическое управление потенциалом предприятия: Научное издание. – Харьков: Изд-во ХНЭУ, 2006. – 256 с.
4. Рачек С.В. Системное управление трудовым потенциалом современного предприятия / Рачек С.В. – Екатеринбург : УрГУПС, 2001. – 302 с.
5. Липенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А.В. Липенко, О.Л. Шевченко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 4. – С. 111 – 116.
6. Ядранський Д.М. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень / Д.М. Ядранський, Л.В. Мішковець. – Дніпропетровськ : Моноліт, 2007. – 196.
7. Жуков В.И. Что такое ИРЧП? К вопросу о «человеческом потенциале» / В.И. Жуков // Социс. – 1996. – № 4. – С. 101–110.
8. Точенов И.В. К вопросу об оценке кадрового потенциала предприятия / И.В. Точенов // Вісник Донбаської державної академії будівництва і архітектури. – 1999. – № 5 (19). – С. 69 – 71.
9. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Діагностика потенціалу підприємства / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 1. – С. 155 – 166.

Надійшла 10.08.2011

УДК 330.1:657.1

С. В. ХОМИЧ

Рівненський державний гуманітарний університет

ПРОБЛЕМА ВИМІРУ ТА ОБЛІКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

Розглянуто зміст поняття «інтелектуальний капітал», досліджено проблему виміру та охарактеризовано методи виміру ІК, визначено особливості ІК в контексті його обліку.

The meaning of the term «intellectual capital» is studied, the problem of measuring is examined and the methods of measuring IC are characterized and the particular qualities of the intellectual capital are determined in the article.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, способи виміру, методи обліку.

Вступ. Становлення економіки знань як нової форми світової економічної системи базується на інформаційному способі виробництва, що передбачає перетворення інформації та знань з пасивної на активну складову виробничих процесів. Це дозволяє говорити про їх капіталізацію та відповідне трансформування в інтелектуальний капітал (ІК). Такий ланцюжок впливів та перетворень робить ІК та його якісні й кількісні характеристики важливою умовою досягнення сталого економічного розвитку в сучасних умовах.

Все це потребує серйозного вивчення інтелектуального капіталу та того комплексу явищ, об'єктів та процесів, які пов'язані з ним.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. За останні десятиліття ІК став об'єктом праць багатьох закордонних науковців, відмітимо лише їх невелику когорту: Н Бонтіс, Е. Брукінг, Т. Давенпорт, П. Друкер, Л. Едвінсон, Х. Ітамі, М. Мелоун, Б. Лев, І. Нонака, Л. Прусак, П.Саліван, К.-Е. Свейбі, Т. Стюарт, Х. Текеучі, А. Козирев, Б. Леонтьєв, І. Просвіріна. Значний вклад в становлення науки про ІК зробили українські вчені Д. Богиня, О. Бутнік-Сіверський, В. Гесць, О. Грішнова, О. Кендюхов, А. Колот, Я. Крупка, А. Чухно та інші. Однак більшість праць була присвячена сутності інтелектуального капіталу, аналізу його складу, ролі та місця в сучасній економіці. Для подальших досліджень, особливо в напрямку визначення кількісних взаємозв'язків ІК з іншими видами капіталу, моделювання та виявлення емпіричного впливу на економіку, потрібно вирішити проблему виміру та обліку інтелектуального капіталу.

Тому метою роботи є дослідження питань виміру та обліку інтелектуального капіталу.

Відповідно до цього цілі дослідження наступні:

1. Проаналізувати існуючі підходи та методи виміру ІК.
2. Дослідити стан сучасного обліку ІК на підприємствах.
3. Визначити співвідношення ІК з такими дефініціями як «нематеріальні активи» (НМА), «інтелектуальна власність» (ІВ).