

Детальний обрахунок дозволяє стверджувати що даний метод управління витратами комплексного інноваційного проекту може і має бути адаптований під інші за сутністю проекти з високими обсягами фінансування незалежно від джерел формування і акумулювання цих коштів.

### Література

1. Україна. Закони. Про внесення змін до деяких законів України щодо встановлення “зеленого” тарифу : закон : за станом на 25.09.2008 р. / Верх. Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2008.
2. Луканин В. Н. Промислово-транспортна екологія / В. Н. Луканин. – М. : Вища школа, 2001. – 189 с.
3. Кухаренко П. М. Особливості застосування газоподібного палива на сільськогосподарських тракторах / П. М. Кухаренко // Праці ТДАА. – 2001. – Т. 17, вип. 22001. – С. 107–113.

УДК 338.2

М. В. ОЛІЙНИК

Хмельницький національний університет

## ДІАГНОСТИКА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: СУЧАСНИЙ АСПЕКТ

*Досліджено підходи до визначення сутності інтелектуально – кадрового потенціалу. Здійснено аналіз сучасної трудоворесурсної ситуації в Україні та визначено напрями подолання негативних тенденцій у цій сфері. Запропоновано шляхи врегулювання негативних тенденцій у розвитку кадрових ресурсів.*

*Researched approaches to determining the nature intellectually – human resources. The analysis of modern labor resource situation in Ukraine and the directions of overcoming negative tendencies in this field. A solution to the negative trends in human resource development*

**Постановка проблеми.** Актуальність обраної теми обумовлена тим, що в даний час інтелектуально-кадровий потенціал є визначальним в ефективності господарювання і конкурентної переваги на ринку для підприємства. При цьому аналіз поточного рівня використання інтелектуально – кадрового потенціалу відображає недостатньо повне залучення даного ресурсу до відтворювального процесу.

На мікроекономічному рівні це приведе до підвищення результативності діяльності цього підприємства і його положення на ринку. На макроекономічному рівні, вирішення проблеми підвищення використання інтелектуально-кадрового потенціалу вирішує ряд найважливіших проблем – ефективності даного підприємства, стимулювання його розвитку, підвищення рівня зайнятості за рахунок підвищення привабливості праці як чинника виробництва.

**Постановка завдання.** Метою роботи є узагальнення теоретичних і методичних положень діагностики інтелектуально-кадрового потенціалу підприємства та обґрунтування практичних рекомендацій.

Виклад основного матеріалу. Сучасному стану інтелектуально-кадрового потенціалу та його діагностики властивим є поглиблення негативних тенденцій, зокрема продовжує звужуватись демографічна база відтворення трудового потенціалу через зниження народжуваності, збільшення смертності, скорочення середньої тривалості життя, погіршення статевої структури, загального старіння населення тощо. На сьогодні є вади у сфері кадрового потенціалу, які негативно позначаються на макроекономічних показниках, і загалом на соціально-економічній ситуації в нашій державі. Без підвищення кількісних і якісних показників інтелектуально-кадрового потенціалу, Україна не зможе успішно конкурувати з іншими країнами. Отже, зазначимо, що існуючі підходи до визначення сутності трудового потенціалу як до економічної категорії є неоднозначними та потребують подальшого дослідження.

Вперше питання розподілу праці і розвитку трудових ресурсів піднімалися вже в роботах Ксеофонта і Платона. Соціальну роль розподілу праці між фізичною працею і розумовим, а так само диференціацію трудових ресурсів за родом професійної діяльності розглядав Арістотель.

Повною мірою соціально-економічні питання кадрових ресурсів стали об'єктом вивчення в творах представників класичної політекономії. Методологічна база була закладена такими ученими як В. Петті, А. Смітом, Д. Рікардо. Цій проблематиці присвятили свою творчість багато авторів, з яких найбільшу популярність завоювали роботи Р. Беккера, Я. Мінсера, Т. Шульца.

Велику увагу в розробці різних аспектів діагностики інтелектуально-кадрового потенціалу приділяли Л.З. Виготський, Г.Є. Борісов, А.В. Калінін, О.В. Карнілова, А.В. Данілюк, Є. Попов та ін. Так, М. Скаржинський розглядає інтелектуально-кадровий потенціал як одну з форм особистого фактора розвитку індивіда, який, на його думку, проходить у своєму русі низку дослідницьких стадій: ресурсну, факторну (яка залежить від умов виробництва) й виробничу.

Діагностика кадрового потенціалу є необхідним етапом процесу формування й оцінки сукупного потенціалу підприємства і являє собою процес визначення величини інтелектуально – кадрового потенціалу у вартісному вираженні.

Визначення діагностики інтелектуально-кадрового потенціалу є одним з головних завдань для сучасної, успішно працюючої, конкурентноздатної і інноваційно-привабливої організації.

Діагностика інтелектуально-кадрового потенціалу для підприємства має велике значення, тому важливо визначити її основні цілі для підприємства: визначення завдань управління кадровим потенціалом; покращення продуктивності праці робітників; розробка кадрового резерву для просування кар'єрними сходами; визначення кандидатів на необхідні внутрішньоорганізаційні переміщення та потреби в навчанні, підвищенні кваліфікації.

Діагностика інтелектуально-кадрового потенціалу підприємства у процесі його реструктуризації зорієнтований на виявлення резервів колективу, структури індивідуально-психологічних і соціальних якостей персоналу, управлінських факторів. Діагностика висуває підвищені вимоги до кадрового потенціалу підприємства. Це пов'язано насамперед ось із чим: діагностику на рівні підприємства здійснюють керівництво і персонал підприємства, тому важливим є їх професійний і психологічний рівень; у ході реструктуризації, як правило, значних змін зазнає організаційна структура підприємства і тим самим його персонал, тому важливо оцінити кадровий потенціал в цілому, а також якості окремих працівників для визначення подальшої стратегії управління персоналом.

Основні напрями оперативної діагностики персоналу, яка проводиться, найчастіше на підприємстві ДП "Новатор" такі: структура персоналу за кваліфікацією, досвідом, віком, статтю, освітою тощо; система добору персоналу; система оплати праці; система мотивації персоналу; відносини між правлінням і профспілками (аналіз договорів); оцінка результатів виконання роботи; процеси розвитку та навчання персоналу; комунікаційні процеси на підприємстві.

Під час діагностики інтелектуально-кадрового потенціалу також досліджується динаміка чисельності працівників, обсяги прихованого безробіття, плинність кваліфікованих кадрів. З'ясовуються причини, що призвели до втрат робочого часу (відсутність замовлень, сировини, втрата традиційних ринків збуту, висока ціна продукції, недозавантаження устаткування, відсутність маркетингових досліджень тощо), робиться висновок про відповідність кількості працівників потребам виробництва.

Конкретний набір показників для діагностики інтелектуально-кадрового потенціалу залежить від бачення майбутніх характеристик персоналу підприємства. Чим детальнішим та конкретнішим буде це бачення, тим легше буде визначити критерії діагностики. Тому, перш, ніж робити діагностику персоналу підприємства, необхідно уточнити критерії або показники аналізу.

Рівень діагностики інтелектуально-кадрового потенціалу змінюється за ступенем зменшення рівня агрегованості ресурсу: повний обліковий склад промислово – виробничого персоналу; управлінський персонал, інженерно-технічний персонал, персонал окремого виробництва, цеху, ланки, відділу; бригада, група; окремих працівників. На кожному рівні агрегованості існують власні показники, характерні лише для вказаного рівня. Індивідуальні характеристики окремих працівників відображають головним чином професійні якості та головні риси особистості, тоді як групові характеризують здатність об'єднаного ресурсу виконувати поставлені перед ними завдання. Тому основна проблема діагностики кадрового потенціалу – визначення та встановлення переліку показників, що потребують аналізу на кожному рівні агрегування.

Використовуючи спеціальні методи аналізу рядів динаміки виконаємо дослідження загальної тенденції розвитку ДП "Новатор". Таким чином, основними варіантами розвитку підприємства за аналізом рядів динаміки є внутрішнє зростання за рахунок використання власних ресурсів; злиття, поглинання інших господарюючих суб'єктів з метою збільшення ресурсів та виходу на нові ресурсні ринки та ринки збуту; перерозподіл внутрішніх ресурсів, зосередження їх на пріоритетних напрямках діяльності;

На рис. 1 представимо прогнозоване значення середньооблікової чисельності працівників на 2011–2012 р.

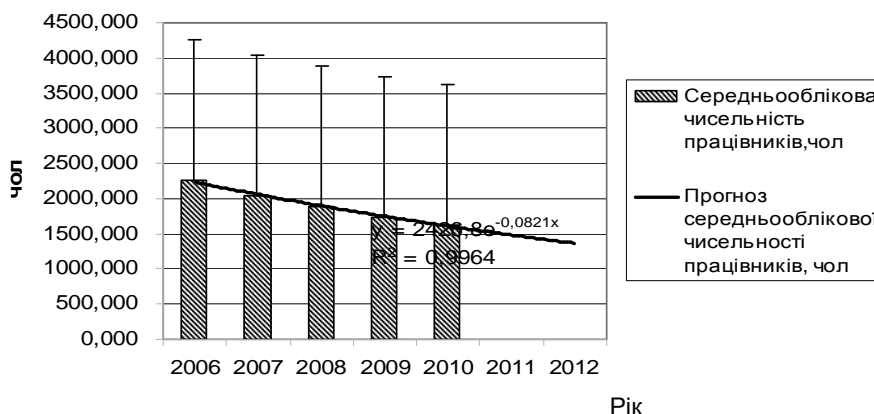


Рис. 1. Прогнозоване значення показника середньооблікової чисельності працівників

З проведених розрахунків та представленого рисунка можна зробити висновок, що середньооблікова чисельність працівників з кожним роком має тенденцію до зменшення, і в прогнозованій 2011–2012 рік також

значно спадає. Коефіцієнт детермінації показує, що ступінь зв'язку, між даними показниками та показниками, що на нього впливають є теж високим. За допомогою тренду можна визначити, якою буде середньооблікова чисельність працівників у майбутньому і які заходи доцільно проводити за для покращення стану підприємства.

**Висновки.** Узагальнено слід зазначити, що для врегулювання негативних тенденцій в розвитку інтелектуально-кадрових ресурсів найбільш дієвими слід вважати заходи:

1. Покращення кадрового забезпечення: буде реалізоване за допомогою розробки довгострокових програм розвитку інтелектуально-кадрового потенціалу підприємства, в свою чергу, методом здійснення заходів буде систематизований аналіз кадрового забезпечення, цілі, що при цьому будуть досягнуті, слугуватимуть відновленню кадрового потенціалу, підвищенню його кваліфікованої і економічно-мобільної частини; забезпеченню перепідготовки кадрів, потреба в яких буде знижуватися в результаті структурних зрушень, модернізації виробництва й банкрутства. Показниками ефективності, що характеризуватимуть результат буде прийняття правильних рішень керівництвом, що в цілому позитивно впливатиме на ефективну діяльність підприємства.

2. Підвищення кваліфікації виробників: методами здійснення заходів буде систематизований аналіз кадрового забезпечення, цілі, що при цьому будуть досягатися, слугуватимуть відновленню кадрового потенціалу. Показники ефективності, що характеризують результат виступатиме підвищення загального рівня мотивації управлінського персоналу, посилюватиметься зв'язок між індивідуальним внеском в результаті колективної праці та рівнем заробітної плати.

Пропозиції щодо покращення кадрового потенціалу підприємств:

– сучасний етап розвитку економіки України характеризується динамікою зростання суспільного виробництва, і це вимагає зміни вимог до кадрів, які повинні вміти користуватися новітніми методами ефективної роботи з персоналом в сучасних організаціях;

– головними кроками у формуванні новітнього управлінського колективу – є команди молодих спеціалістів, які формувалися в період кризи;

– революційним кроком в розвитку управлінського колективу є формування єдиної команди складеної за соціально-психологічними вимогами;

– кадровий потенціал є системною економічною категорією, яка виражає соціально-трудова відносини між людським фактором відтворення та конкретною економічною системою.

Виходячи з цього, постає необхідність дослідження інноваційного процесу, взаємодії ринкового, інноваційного і виробничо-збутового потенціалів, визначення структури інноваційного потенціалу як комплексного, що об'єднує ці елементи. Пріоритетним напрямом державної політики розвитку інтелектуально-кадрового потенціалу на регіональному рівні повинне бути створення умов для його розвитку через збалансоване функціонування господарського комплексу регіону з урахуванням природно-ресурсного, науково-технічного, виробничого потенціалу.

### Література

1. Бажан І. І. Сутність категорії “трудова потенціал” та її економічна природа / І. І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 1(20). – С. 69–73.
2. Богиня Д. Б. Основи економіки праці : навч. посібник / Д. Б. Богиня. – 2-ге вид., стереотип. – К. : Знання-Прес, 2001. – С. 313.
3. Бізюкова І. В. Кадри управління: підбір і оцінка : навч. посібник / І. В. Бізюкова. – М. : Економіка, 2005. – 450 с.
4. Большаков А. С. Современный менеджмент: теория и практика / А. С. Большаков. – СПб. : Питер, 2000. – 416 с.
5. Бойчук І. М. Економіка підприємства : навч. посібник / І. М. Бойчук. – К. : Атіка, 2002. – 480 с.

УДК 334.012.64.001:338.242.4.025.2

О. В. ЧЕРНЯВСЬКА, Т. С. ЮРКО

ВНЗ Укоопспілки “Полтавський університет економіки і торгівлі”

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

*Розглянуто проблему трактування та сформовано авторське визначення категорії “організаційно-економічний механізм державної підтримки малого підприємництва”, проаналізовано його основні елементи.*

*The paper is the problem of interpretation of the author and formed definition of the category “organizational-economic mechanism of state support of small business”, analyzes its basic elements.*

**Постановка проблеми.** Малі підприємства відіграють структуротворчу функцію, продукуючи в країнах ЄС 60 % ВВП та 85 % робочих місць [1]. Роль, яку відіграють малі підприємства в економічному розвитку