

УДК 331:65:334.716

Новікова М.М.

доктор економічних наук, професор,
завідувачка кафедрою менеджменту і адміністрування
Харківського національного університету міського господарства
імені О.М. Бекетова

АДМІНІСТРАТИВНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ, ОРІЄНТОВАНІ НА СТАЛИЙ РОЗВИТОК ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Обґрунтовано адміністративні методи й інформаційну основу управління трудовим потенціалом промислових підприємств для прийняття адміністративно-управлінських рішень, що базується на результатах економіко-математичного моделювання впливу трудового потенціалу промислових підприємств на результативність їхньої діяльності.

Ключові слова: трудовий потенціал підприємства; результативність діяльності підприємства; адміністративні методи управління; сталий розвиток.

Новикова М.Н. АДМИНИСТРАТИВНЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ, ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Обоснованы административные методы и информационная основа управления трудовым потенциалом промышленных предприятий для принятия административно-управленческих решений, которая основана на результатах экономико-математического моделирования влияния трудового потенциала промышленных предприятий на результативность их деятельности.

Ключевые слова: трудовой потенциал предприятия; результативность деятельности предприятия; административные методы управления; устойчивое развитие.

Novikova M.N. THE ADMINISTRATIVE METHODS OF MANAGEMENT OF LABOUR POTENTIAL ARE ORIENTED TO STEADY DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Grounded administrative methods of management of industrial enterprises labour potential, information for acceptance of which, is based on results economic-mathematical design of influence of labour potential of industrial enterprises on effectiveness of its activity.

Keywords: labour potential of enterprises, efficiency of activity of enterprises, administrative methods of management, steady development.

Постановка проблеми. Промисловість України переживає складний етап адаптації до нових умов господарювання, що характеризуються жорсткою конкурентною боротьбою за сталі ринки збуту. Промисловий потенціал, який Україна успадкувала від Радянського Союзу, є дуже потужним, що підтверджується існуванням промислового виробництва в кожній області [12]. Будь-яке виробництво потребує ресурсного забезпечення, основною якого є трудовий ресурс, що характеризується трудовим потенціалом з притаманними йому соціально-психологічними ознаками поведінкової економіки. Це ускладнює адміністративне управління ним, орієнтоване на сталий розвиток підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато наукових праць присвячено вирішенню теоретичних і методологічних проблем управління трудовим потенціалом. Серед науковців, які займаються вирішенням таких проблем, є О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, І.І. Бажан, Н.І. Верхоглядова, Н.Л. Гавкалова, Л.С. Ноджак, І.О. Джаїн, А.С. Криклій, А.С. Панкратов, В.С. Пономаренко, А.М. Ткаченко, Л.В. Шаульська, Л.Т. Шевчук, Д.М. Ядранський. Але досі не завершено формування теоретико-методологічної бази управління трудовим потенціалом, що спрямоване на забезпечення сталого розвитку промислових підприємств на основі прийняття обґрунтованих адміністративно-управлінських рішень, реалізація яких орієнтована на позитивний фінансовий результат.

Метою статті є визначення та обґрунтування залежності між рівнем трудового потенціалу промислових підприємств і результативністю їх діяльності, що виражена в позитивному фінансовому огляді, для формування інформаційної основи прийняття адміністративних управлінських рішень, реалізація яких спрямована на забезпечення сталого розвитку промислових підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудовий потенціал підприємства узагальнює дві складові: трудовий потенціал персоналу та умови його реалізації [8, с. 31]. Трудовий потенціал персоналу є складним поняттям, що містить соціально-психологічні ознаки, а також поведінкові особливості, що визначають формування, реалізацію та розвиток якісних характеристик індивідуума, який бере участь в трудовому процесі. Основна мета адміністративного управління, суб'єктом якого є адміністративно-управлінський персонал, полягає в використанні трудового потенціалу персоналу, спрямованого на заплановані результати діяльності підприємства. Це можливо на основі його ефективного використання на основі прийняття та реалізації обґрунтованих управлінсько-адміністративних рішень щодо набору та відбору персоналу, його розтавлення в трудовому процесі, навчання та перенавчання персоналу, стимулювання творчої активності персоналу, створення сприятливих умов реалізації його трудового потенціалу в процесі виробництва та поліпшення якісних характеристик персоналу підприємства.

Такий підхід до адміністративного управління трудовим потенціалом підприємства потребує формування сукупності кількісних і якісних показників, що характеризують трудовий потенціал, їх ретельного вивчення та формалізації, а також вибору адекватного методу узагальнення частинних показників для інтегральної оцінки рівня трудового потенціалу підприємства. Поряд з цим, необхідно визначитися з інтегральним показником, що характеризує результативність діяльності підприємства, враховуючи той факт, що це також буде загальний показник, який має об'єднати частинні показники-індикатори результатів виробничо-господарської діяльності підприємства.

Що стосується сукупності частинних показників-характеристик трудового потенціалу персоналу під-

приємства та умов його реалізації доцільно скористатися офіційними формами статистичної звітності промислових підприємств для формування вихідної інформації (див. табл. 1).

Таблиця 1

Показники-характеристики трудового потенціалу промислового підприємства

Показники-характеристики трудового потенціалу персоналу промислового підприємства	Показники-характеристики умов реалізації трудового потенціалу персоналу промислового підприємства
– віковий склад працівників підприємства за основними віковими групами; – кадровий склад підприємства за основними групами персоналу: адміністративно-управлінський; інженерно-технічний; виробничий; допоміжний; – професійно-кваліфікаційний склад персоналу, обумовлений освітою та досвідом роботи в промисловості; – творча активність персоналу	– система та механізми оплати праці; – система охорони праці; – рівень озброєння робочих місць; – система підготовки та перепідготовки кадрів; – рівень організації виробництва та організаційної культури

Узагальнення певних показників, що зображені в табл. 1, в інтегральний доцільно здійснити на основі середньої геометричної, а трудовий потенціал промислового підприємства можна визначити сумуванням загальних показників трудового потенціалу персоналу та умов його реалізації. Це дасть можливість отримати формалізовану характеристику трудового потенціалу промислового підприємства.

Аналогічним методом можна визначити інтегрований показник, що характеризує результативність виробничо-господарської діяльності промислового підприємства. При цьому в якості частинних показників доцільно взяти показники фінансового стану підприємства, що є індикаторами ефективності його виробничо-господарської діяльності (див. табл. 2).

Пошук залежності між трудовим потенціалом промислового підприємства та результативністю його виробничо-господарської діяльності було здійснено за таким алгоритмом:

1. Формування таблиці вихідних даних за показниками-характеристиками трудового потенціалу машинобудівних підприємств (див. табл. 1; табл. 3). У вихідні дані було включено 33 промислових підприємств за восьмою показниками по кожному підприємству, усього 264 спостереження.

2. Формування таблиці вихідних даних показників фінансового стану машинобудівних підприємств (див. табл. 2; табл. 3). В вихідні дані було включено 33 промислових підприємств за дестю фінансовим показником по кожному підприємству, усього 330 спостережень.

Аналіз результатів кластеризації машинобудівних підприємств за інтегральними показниками, що характеризують трудовий потенціал машинобудівних підприємств і результативність їхньої діяльності показав, що в більшості випадків спостерігалось невідповідність оцінок рівнів трудового потенціалу і результативності діяльності підприємств. Так на 11 підприємствах, що увійшли до першого кластеру, спостерігалися на 83% низький та на 17% середні рівні трудового потенціалу та на 71% дуже низький та на 29% низький рівні фінансової результативності. На 21 підприємстві, що увійшли до другого кластеру, спостерігалися на 100% дуже низькі рівні трудового

потенціалу та низька фінансова результативність. До третього кластеру увійшло одно підприємство, на якому спостерігалось на 100% низький рівень трудового потенціалу та дуже високий рівень фінансової результативності. Результати аналізу обґрунтовують необхідність пошуку адекватної математичної залежності між даними інтегральними показниками, яку можна використовувати для обґрунтування адміністративно-управлінських рішень, спрямованих на підвищення якості трудового потенціалу.

Таблиця 2

Показники фінансового стану промислового підприємства

Показники	Умовні позначки
– коефіцієнт автономії (коефіцієнт фінансової незалежності): $KA = \frac{BK}{K}$	BK – сума власного капіталу підприємства; K – загальна сума капіталу підприємства.
– коефіцієнт абсолютної ліквідності: $KL_{Ab.} = \frac{GA}{PZ}$	GA – грошові активи підприємства; PZ – поточні зобов'язання підприємства.
– коефіцієнт оборотності оборотних коштів: $KO_{Ob.k.} = \frac{OP}{OA}$	OP – обсяг реалізації продукції (чиста виручка); OA – загальна сума оборотних активів підприємства.
– коефіцієнт рентабельності власного капіталу: $P_{B.k.} = \frac{ЧП}{BK}$	ЧП – чистий прибуток підприємства; BK – сума власного капіталу підприємства.
– коефіцієнт маневреності власного капіталу: $K_{M.B.K.} = \frac{BK}{NA}$	BK – власний капітал; NA – необоротні активи.
– коефіцієнт концентрації залученого капіталу: $K_{K.z.k.} = \frac{ЦФ + ДЗ + ПЗ + Д_{M.п.}}{K}$	ЦФ – цільове фінансування; ДЗ – довгострокові зобов'язання; ПЗ – поточні зобов'язання; Д _{М.п.} – доходи майбутніх періодів; K – загальна сума капіталу підприємства.
– коефіцієнт покриття довгострокових вкладень: $K_{П.Д.Вкл.} = \frac{ДЗ}{NA}$	ДЗ – довгострокові зобов'язання; NA – необоротні активи.
– коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів: $K_{Д.з.п.к.} = \frac{ДЗ}{ДЗ + BK}$	ДЗ – довгострокові зобов'язання; BK – власний капітал.
– коефіцієнт співвідношення залучених та власних коштів: $K_{З.к.} = \frac{ЦФ + ДЗ + ПЗ + Д_{M.п.}}{BK}$	ЦФ – цільове фінансування; ДЗ – довгострокові зобов'язання; ПЗ – поточні зобов'язання; Д _{М.п.} – доходи майбутніх періодів; BK – власний капітал.
– коефіцієнт фінансової незалежності капіталізованих джерел: $K_{Ф.Нез.К.Д.} = \frac{BK}{ДЗ + BK}$	BK – власний капітал; ДЗ – довгострокові зобов'язання.

3. Розрахунок економіко-математичної моделі проводився за допомогою прикладного пакету

«Statistika 10.0». В результаті, враховуючі вимоги, до адекватності економіко-математичної моделі, було отримано на основі лінійної регресії з перериванням (Piecewise linear regression) функціональні залежності між трудовим потенціалом промислового підприємства та результативністю його виробничо-господарської діяльності, що відображено в узагальненому показнику фінансового стану промислових підприємств (1).

Таблиця 3
Інтегральна формалізована характеристика
трудового потенціалу та фінансового стану
промислових підприємств

Підприємства	Значення інтегральних показників*	
	Трудовий потенціал	Фінансовий стан
1. ЗАТ «Лозівський завод «РАКТОРОДЕТАЛЬ»	0,1015	0,20
2. ВАТ «Харківський завод «ТОЧМЕДПРИЛАД»	0,1337	0,18
3. ЗАТ «Харківський завод електромонтажних виробів № 1»	0,0964	0,16
4. ВАТ «Харківський завод електромонтажних виробів»	0,3027	0,10
5. ВАТ «Харківський електроапаратний завод»	0,1159	0,09
6. ВАТ «НВП СИСТЕМА»	0,0733	0,39
7. ВАТ «Дослідний Зміївський електромонтажний завод»	0,1766	0,23
8. ВАТ «Харківський верстатобудівний завод»	0,1058	0,06
9. ЗАТ «Інститут Укроргвертінпром»	0,1336	0,06
10. ЗАТ «Харківський Ордена Знак Пошани машинобудівний завод «Червоний жовтень»	0,2456	0,19
11. ВАТ «Ізюмський тепловозремонтний завод»	0,0820	0,16
12. ЗАТ «Харківський вагонобудівний завод»	0,2986	0,03
13. ВАТ «Харківський електротехнічний завод «ТРАНСВ'ЯЗОК»	0,1355	0,16
14. ДП Харківський електромеханічний завод	0,1355	0,04
15. ВАТ «Завод ПОТЕНЦІАЛ»	0,1197	0,06
16. ЗАТ «ЕЛОКС»	0,5362	0,16
17. ТОВ «ПРОМЕЛЕКТРО»	0,3332	0,46
18. ЗАТ «ХЕМЗ-ІРЕС»	0,2642	0,35
19. ТОВ «ВЛАДАР»	0,2254	0,03
20. Об'єднання підприємств електротехнічна корпорація «ЕЛКОР»	0,2374	0,04
21. ВАТ «Харківський електротехнічний завод «УКРЕЛЕКТОМАШ»	0,1385	0,10
22. ВАТ «ЕЛЕКТОМАШИНА»	0,1932	0,10
23. ВАТ «Завод ім. Фрунзе»	0,3778	0,20
24. ВАТ «АВТРОМАТ»	0,2005	0,12
25. ЗАТ «УНТЕРКОНДИЦІОНЕР»	0,4131	0,26
26. ВАТ «РОСС» (ВАТ «Харківський завод агрегатних верстатів»)	0,1018	0,09
27. Український державний центр по експлуатації спеціалізованих вагонів «УКРСПЕЦВАГОН»	0,2666	0,45

28. ТОВ «Харківський завод під'ємно-транспортного устаткування»	0,2000	0,12
29. ВАТ «Харківський підшипниковий завод»	0,2460	0,05
30. ВАТ «Харківський машинобудівний завод «СВІТЛО ШАХТАРЯ»	0,3021	0,25
31. ДП «Завод ЕЛЕКТРОВАЖМАШ»	0,2311	0,07
32. ВАТ «Харківський тракторний завод ім. Орджонікідзе»	0,1649	0,03
33. ЗАТ «Завод ПВДЕНКАБЕЛЬ»	0,3285	0,28

Примітка: * – значення інтегральних показників подано в середньому період 2003–2008 рр.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{РП} = 0,106361 - 0,168964 \times \text{ТПП}, \text{ якщо } \text{РП} \leq 0,160715 \\ \text{РП} = 0,252566 + 0,040110 \times \text{ТПП}, \text{ якщо } \text{РП} \geq 0,160715 \end{array} \right\} \quad (1)$$

де, РП – результативність виробничо-господарської діяльності машинобудівних підприємств;

ТПП – трудовий потенціал машинобудівних підприємств.

Аналіз параметрів адекватності моделі показав, що коефіцієнт кореляції (RP) показує тісноту зв'язку між ТПП і РП і дорівнює 0,79, що перевищує його нормативне значення ($RP > R_N = 0,7$); коефіцієнт детермінації (R_F^2) показує долю впливу ТПП на РП дорівнює 0,63, що також перевищує його нормативне значення ($R_F^2 > R_N^2 = 0,5$); критерій Ст'юдента показує значущість фактора ТПП і дорівнює 7,23, що при імовірності 0,95 більше $t_{кр} = 2,04$, отже гіпотеза о нульовому значенні коефіцієнту кореляції не підтверджується; критерій Фішера показує значущість рівняння регресії та дорівнює 52,35, що більше $F_{кр} = 4,1830$ (0,95; 1; 29), тому дану модель, що відображує залежність результативності діяльності машинобудівних підприємств від рівня їхнього трудового потенціалу можна вважати адекватною та використовувати для обґрунтування адміністративних управлінських рішень.

Коефіцієнти еластичності показали, що у першому випадку, коли $РП \leq 0,160715$, збільшення трудового потенціалу промислового підприємства на один відсоток обумовлює зменшення результативності його діяльності на 0,0425%. У другому випадку, коли $РП > 0,160715$, збільшення трудового потенціалу промислового підприємства на один відсоток зумовлює збільшення результативності його діяльності на 0,3353%. Доля впливу трудового потенціалу підприємства на результативність його діяльності при умові, що РП 0,160715, складає 11,25%, за умови, якщо $РП > 0,160715$, то він складає 88,75%.

Інтерпретація залежності результативності діяльності машинобудівних підприємств від рівня їхнього трудового потенціалу полягає у тому, що для досягнення запланованої результативності необхідно забезпечити відповідний рівень трудового потенціалу (1). Так, якщо результативність діяльності машинобудівних підприємств характеризується інтегральним значенням від 0 до 0,160715, то існує негативна залежність між результативністю діяльності машинобудівних підприємств та підвищенням рівня їхнього трудового потенціалу, тобто зміцнення трудового потенціалу машинобудівних підприємств призведе до зниження результативності їхньої діяльності. Якщо результативність діяльності машинобудівних підприємств характеризується інтегральним рівнем від 0,160715 до 1, то існує позитивна залежність між результативністю діяльності машинобудівних підприємств

та підвищенням рівня їхнього трудового потенціалу, тобто зміцнення трудового потенціалу машинобудівних підприємств сприяє покращенню їхньої результативності.

Висновки. Зміни рівня трудового потенціалу у діапазоні від 0,756 до 1,0, характеризує високий і дуже високий рівні трудового потенціалу, що забезпечує результативний показник у діапазоні від 0,282889 до 0,292675. При цьому необхідно звернути увагу на те, що можливі зміни трудового потенціалу знаходяться у межах від 0,0767 до 1,0, а результативного показника – у межах від 0,256 до 0,293. Запропонована регресійна модель може використовуватися для формування інформаційної бази обґрунтування адміністративних управлінських рішень, спрямованих на покращення результативності діяльності промислових підприємств шляхом зміцнення їхнього трудового потенціалу за рахунок підвищення якості персоналу та покращення умов його реалізації. При цьому адміністрація підприємства має певну свободу в прийнятті управлінських рішень щодо покращення вікової структури персоналу, його кадрового складу, професійно-кваліфікаційної структури, стимулювання творчої активності персоналу, а також упровадження заходів щодо покращення умов реалізації трудового потенціалу персоналу. Пріоритетом у виборі напрямів покращення умов реалізації трудового потенціалу персоналу, спрямованих на забезпечення покращення результативності виробничо-господарської діяльності промислових підприємств, є зменшення зносу основних засобів, що сприяє зростанню рентабельності власного капіталу промислових підприємств і покращенню їхнього фінансового стану.

Перспективи подальших досліджень в напрямку обґрунтування адміністративно-управлінських рішень, реалізація яких спрямована на запланований результат, полягає в удосконалюванні форм звітності промислових підприємств, що створить можливість розширення вихідної інформації для математичного моделювання залежності між інтегральним показником, що досліджується, та його впливом на результативність діяльності промислових підприємств.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Амоша О.І. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: [монографія] / О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк. – Донецьк: НАН України; Ін-т економіки пром-ті, 2006. – 208 с.
2. Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування та використання: [монографія] / І.І. Бажан. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2006. – 144 с.
3. Верхоглядова Н.І. Управління розвитком людських ресурсів: [монографія] / Н.І. Верхоглядова, С.Б. Ільїна, Н.А. Іваннікова. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2006. – 317 с.
4. Гавкалова Н.Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування: [наук. видання] / Н.Л. Гавкалова. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2007. – 400 с.
5. Ноджак Л.С. Демографічні чинники формування і використання трудового потенціалу за ринкових перетворень: [монографія] / Л.С. Ноджак. – Львів: ІРД НАНУ, 2004. – 188 с.
6. Джаїн І.О. Оцінка трудового потенціалу: [монографія] / І.О. Джаїн. – Суми: ІТЛ «Університетська книга», 2002. – 250 с.
7. Криклій А.С. Освіта і професійне навчання як чинники розвитку трудового потенціалу: [монографія] / А.С. Криклій. – К.: Репрографіка, 2005. – 473 с.
8. Новікова М.М. Системне управління трудовим потенціалом підприємства: [монографія] / М.М. Новікова. – Х.: Вид-во ХНЕУ, 2008. – 212 с.
9. Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством: [монография] / А.С. Панкратов. – М.: Изд-во МГУ, 1983. – 214 с.
10. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала: [монография] / А.С. Панкратов. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 279 с.
11. Пономаренко В.С. Управление трудовым потенциалом: [монография] / В.С. Пономаренко, В.М. Гриньова, М.М. Новікова. – Х.: Вид-во ХНЕУ, 2006. – 348 с.
12. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. – 4-е изд. – М., 1988. – 1600 с.
13. Ткаченко А.М. Трудовий потенціал – основний фактор у процесі виробництва / А.М. Ткаченко, Н.О. Зубарева // Держави та регіони. – 2006. – № 3. – С. 319–322.
14. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: [монографія] / Л.В. Шаульська. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2005. – 502 с.
15. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз: [монографія] / Л.Т. Шевчук. – Львів, 2003. – 489 с.