

Оцінка трудового потенціалу потребує не тільки кількісних характеристик, але й необхідна характеристика його якісної сторони, а саме: фізичного і психологічного потенціалу працівника підприємства (здатність працівника до активної трудової діяльності); обсяг загальних та спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості; якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності [5].

Таким чином, ефективна діяльність підприємства та лідерські позиції серед конкурентів та в цілому розвиток підприємства тісно пов'язані з підвищенням рівня його потенціалу, який можливо досягти за рахунок підвищення рівня складових потенціалу підприємства, зокрема трудового потенціалу. Результати оцінки рівня трудового потенціалу є основою для розробки комплексу заходів, метою яких є підвищення ефективності управління трудовим потенціалом підприємства, узгодження інтересів кожного працівника з цілями розвитку підприємства. Введення наведеної системи оцінювання дозволить ефективно впливати на поточний стан та тенденції розвитку підприємства, встановлювати розміри та напрями змін, виявляти більш вагомні фактори такого зростання, складати прогнози й плани подальшого вдосконалення процесів відтворення, використання та управління трудовим потенціалом. Тому основною характеристикою трудового потенціалу в процесі такого оцінювання повинна бути його цінність для досягнення зазначених цілей, що може бути визначена за допомогою показників та методів.

Наук. керівн. Кулешова Н. В.

Література: 1. Бажан І. І. Сутність категорії "трудова потенція" та її економічна природа / І. І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні : збірник наукових праць. – 2003. – № 1 (20). – С. 69–73. 2. Балабашов Ю. К. Оцінка персоналу – основа кадрової політики зарубіжних фірм / Ю. К. Балабашов // Кадри підприємства. – 2003. – № 9. – С. 5–10. 3. Лук'янихіна О. А. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації / О. А. Лук'янихіна, В. О. Лук'янихін, І. О. Кіясова // Вісник СумДУ : Серія Економіка. – 2008. – № 1. – С. 26–33. 4. Лич В. Сучасні методичні основи оцінки трудового потенціалу та його відтворення / В. Лич // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – № 78. – С. 245–250. 5. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : підручник / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с. 6. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посібн. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.

УДК 005.336.1

Шепеленко М. П.

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СУТНОСТІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто поняття ефективності, оскільки на сьогодні воно є однією з головних характеристик результативності управління діяльністю підприємства. Проаналізовано сутність ефективності діяльності підприємства.

Аннотация. Рассмотрено понятие эффективности, поскольку на сегодня оно является одной из главных характеристик результативности управления деятельностью предприятия. Проанализирована сущность эффективности деятельности предприятия.

Annotation. The concept of efficiency is examined, as it is one of the main characteristics of a company management performance today. The essence of the efficiency of a company activity is analysed.

Ключові слова: управління діяльністю, підприємство, економічна ефективність, результативність.

Ефективність є однією з ключових категорій економіки, що безпосередньо пов'язана з досягненням кінцевої мети розвитку як суспільного виробництва в цілому, так і кожного окремого підприємства. Поняття "ефективність" при цьому широко використовується та застосовується, як правило, в точному розумінні слова: ефективно те, що приводить до результату, ефективний – значить діючий [1].

© Шепеленко М. П., 2013



Незважаючи на те, що ефективність походить від слова "ефект", у науковій літературі чітко розмежовуються поняття "ефект" та "ефективність", а також наведено кілька найбільш типових прикладів визначення даних понять, наприклад, ефект – це результат, наслідок яких-небудь причин, дій, господарських заходів. Таким чином, можна зробити висновок, що ефект – це безпосередньо досягнутий або отриманий результат від здійснення певного виду діяльності, процесу, явища або будь-якої іншої взаємодії взагалі [2, с. 187].

Але власне ефект не повно характеризує той чи інший вид діяльності, процес, явище або взаємодію. Для більш повної характеристики важливо знати, які саме результати, за який час, завдяки яким витратам або ресурсам необхідно було отримати або досягти. З цієї метою було виділено категорію ефективності.

Ефективність – внутрішня ефективність, економічність, що вимірює якнайкраще використання ресурсів [3].

Наведене визначення ефективності свідчить, що єдиної думки щодо цього поняття не існує. Різні автори розуміють під ефективністю вибір правильних цілей, результатів або оцінку діяльності підприємства, але найбільш поширеною думкою авторів є визначення ефективності як співвідношення ефекту до витрат на його здійснення або до намічених цілей.

Отже, під ефективністю слід розуміти комплексну категорію, яка відображає ступінь досягнення намічених цілей та визначається як відношення ефекту зі встановленими цілями або з витратами чи ресурсами на його досягнення з обов'язковим врахуванням фактора часу досягнення такого результату. Визначення суті поняття "ефективність" стикається з низкою суперечностей, серед яких досить вагомою є проблема поєднання економічної і соціальної ефективності. Суть полягає в тому, що досягнення вищих фінансово-економічних результатів діяльності, з одного боку, створює передумови покращення соціальних показників розвитку, а з іншого – вони не дають змогу збільшити соціальну ефективність функціонування підприємства.

Загальна методологія визначення економічної ефективності полягає у відношенні результату виробництва до затрачених ресурсів (витрат), тобто одержаного економічного ефекту до витрат на його досягнення [4].

Економічна ефективність – це співвідношення вартості додаткового продукту, отриманого в результаті реалізації управлінського рішення, і витрат на його розробку та реалізацію [5, с. 271].

Критерієм економічної ефективності на рівні підприємства є підвищення результативності діяльності шляхом мінімізації витрат або максимізації прибутку. Економічна ефективність діяльності підприємства безпосередньо пов'язана із соціальною ефективністю цієї діяльності, оскільки результати роботи підприємства є базою для вирішення цілої низки соціальних проблем.

Соціальну ефективність доцільно розглядати як на рівні окремо взятого підприємства, так і на загальнодержавному чи муніципальному рівні. Соціальна ефективність – відповідність результатів господарської діяльності основним соціальним потребам і цілям суспільства [6].

Основою соціальної ефективності є соціальний ефект, який зводиться до скорочення тривалості робочого тижня, збільшення рівня зайнятості та створення нових робочих місць, поліпшення умов праці та побуту, стану навколишнього середовища, загальної безпеки життя тощо. Однак соціальні наслідки виробництва можуть бути не лише позитивними, але й негативними (наприклад, поява безробіття, посилення інфляції і, як наслідок, зниження реальної заробітної плати та купівельної спроможності населення). Наслідком негативних змін в економіці стає тотальна незадоволеність рівнем життя людей, що, у свою чергу, погіршує психологічний стан і призводить до зменшення продуктивності праці. Така сама ситуація характерна безпосередньо для підприємства. Тому існування та діяльність підприємства залежать не тільки від державної соціальної політики, але й від його власної соціально орієнтованої політики управління персоналом підприємства.

Економічна та соціальна ефективності напряму пов'язані з ефективністю діяльності підприємств. Під діяльністю підприємства слід розуміти процес реалізації функцій підприємства за допомогою виконання певних видів робіт заради досягнення поставлених цілей та отримання певного результату [5, с. 472].

Промислове підприємство – це відкрита соціально-економічна система, результати якої проявляються як у внутрішньому середовищі через економічні (дохід, грошові потоки, накопичений потенціал та ін.) та неекономічні (рівень стану науково-технічного розвитку, рівень умов утримання персоналу та ін.) показники, так і у зовнішньому середовищі через вплив на екологічний та соціальний стан регіону, у якому діє підприємство [5, с. 271].

У зв'язку з цим під ефективністю діяльності промислового підприємства слід розуміти комплексну категорію, яка визначається як відношення ефекту діяльності підприємства зі встановленими цілями, або з витратами чи ресурсами на його досягнення та характеризує ступінь досягнення фактичних результатів діяльності підприємства, які проявляються у внутрішньому та зовнішньому середовищі з обов'язковим врахуванням фактора часу досягнення такого результату.

Наук. керівн. Ковальова В. І.

Література: 1. Маркіна І. А. Методологічні питання ефективності управління / І. А. Маркіна // Фінанси України. – 2003. – № 6. – С. 24. 2. Синицына Т. А. Оценка эффективности системы управления промышленным предприятием – целевой подход : дис. канд. экон. наук : 08.06.01 / Т. А. Синицына. – Одесса : ОГЭУ, 2004. – 187 с. 3. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2003. – 702 с. 4. Ященко О. І. Економічний та соціальний аспекти оцінки ефективності / О. І. Ященко // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – С. 32–33. 5. Смирнов Э. А. Разработка управленческих решений : [учебник для вузов] / Э. А. Смирнов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 271 с. 6. Економіка підприємства : підручник / за ред. С. Ф. Покропівного. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К. : КНЕУ, 2003. – 582 с.