

Из таблицы видно, что соотношение ремонты-топливо не имело значительных изменений на протяжении восьми лет, несмотря на значительные изменения в экономике, в частности в объемах перевозок, в ценах на топливо и детали, в заработной плате, произошедшие за такой продолжительный период времени. Таким образом, соотношение ремонты-топливо является устойчивым и пригодно для прогнозирования расходов на ремонты подвижного состава в зависимости от прогнозируемых расходов на топливо.

УДК 556.12.06

### ОБҐРУНТУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ВИКОРИСТАННЯ ТА НАРОЩУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДОНЕЦЬКОЇ ЗАЛІЗНИЦІ

*Зова В.А., к.е.н., доцент (ДонІЗТ)*

Система показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства - це відкрита система, що представляє сукупність взаємозалежних елементів, які дають усебічну характеристику трудової складової ресурсного суб'єкта господарювання. У системі показників повинне досягатися взаємне ув'язування та порівнянність показників за обсягом методології

виміру. Відкритість даної системи обумовлена її (взаємодією кожного елемента) із зовнішнім середовищем, тобто відсутністю її ізолюваності. Тому система показників, що характеризують трудовий потенціал, має вхід і вихід. На вході в системі зосереджені потенційні можливості працівника, що можуть цілком чи частково бути реалізовані в процесі його трудової діяльності за певних умов. Тому важливим завданням управління підприємства є створення сприятливих умов для повної реалізації можливостей працівників у процесі їхньої трудової діяльності. На виході зосереджені результати діяльності підприємства.

Метою розробки системи показників, що характеризують трудовий потенціал, служить необхідність оцінювання його рівня для прийняття рішень, спрямованих на реалізацію трудової складової в діяльності підприємства залізничного транспорту. Ця мета має входити в сукупність цілей управління трудовим потенціалом і бути взаємозалежна в системі формування цілей. При цьому результати оцінки трудового потенціалу суб'єкта господарювання необхідні для прийняття рішень щодо набору та відбору персоналу (формування трудового потенціалу), а також збереження кваліфікованих працівників шляхом створення привабливого трудового клімату на підприємстві.

Необхідно представити етапи розробки системи показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства (рисунок 1).



Рис. 1. Етапи формування системи показників трудового потенціалу

Система показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства, має будуватися за наступними принципами:

- при формуванні системи необхідно враховувати специфічні особливості, як галузевого характеру, так і конкретного підприємства;

- система повинна мати комплексний характер, тобто містити в собі всі показники, що відбивають як кількісні, так і якісні аспекти трудового потенціалу;

- функціонування системи повинно забезпечуватися на всіх рівнях управління підприємством; всередині система повинна бути забезпечена, з одного боку, статичністю її елементів (показників), а з іншого боку - високим ступенем їхньої адаптації до зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства;

- елементи (показники) системи повинні знаходитися у взаємозв'язку та приймати формалізовані кількісні значення і бути порівнянними;

- головним елементом системи є інтегральний показник, що характеризує трудовий потенціал підприємства.

Система показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства, функціонує ефективно, якщо досягнуті цілі її діяльності, що повинні входити в сукупність цілей діяльності підприємства. Досягнення поставлених цілей діяльності системи повинен забезпечувати кожен працівник підприємства. Тому дуже важливим є забезпечення сприятливих умов, що активізують діяльність працівника в трудовому процесі з максимально можливою реалізацією його трудового потенціалу.

Система показників, яка характеризує трудовий потенціал підприємства, функціонує ефективно, якщо досягнуті цілі її діяльності, що повинні входити в сукупність цілей діяльності самого підприємства.

УДК 330.3411.001.14

### **ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭФФЕКТ КАК ИНСТРУМЕНТ В ПРЕОДОЛЕНИИ ПЕССИМИСТИЧЕСКИХ ОЖИДАНИЙ МЕЛКОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА**

*Каменева Н.Н., к.э.н., доцент (УкрГАЗТ)*

Опыт стран, сопоставимых с Украиной и государствами СНГ по уровню развития, показывает, что вмешательство государства в экономические процессы нужно для того, чтобы в самом частном секторе создать те стимулы к инновациям, которые не генерирует в достаточной

степени несовершенная институциональная среда. Анализ успешного опыта новых индустриальных стран позволяет выделить ряд принципов, на которых строилась политика стимулирования инноваций, повышения конкурентоспособности и модернизации экономики.

Ориентация не на прямые макроэкономические результаты, а на демонстрационный эффект реализуемых проектов. Модернизация экономики не может быть обеспечена за счет бюджетного финансирования. Но средства, выделяемые правительством, могут послужить катализатором для процессов модернизации, если в результате успешной реализации первых инновационных проектов бизнес сам убедится, что «это возможно». Таким катализатором для венчурной индустрии в Израиле стала правительственная программа «Yozma» с общим объемом финансирования 100 млн. долл. В рамках этой программы правительство профинансировало 40% стартового капитала 10 частных инвестиционных фондов. Результатом этого стало появление к концу 1990-х гг. почти 100 венчурных инвестиционных компаний, которые управляли активами в 10 млрд. долл. и стимулировали бурный рост новых высокотехнологичных фирм. На подобный же демонстрационный эффект рассчитаны «золотые проекты» в рамках мексиканской программы «Avanchi». Очень важным является устранение недоверия между потенциальными участниками процесса и преодоление их устойчивых негативных ожиданий, которые порождаются предшествующим опытом. Сказанное касается как возможных инициаторов инноваций, так и более многочисленных эффективных игроков «второго эшелона», которые обладают меньшими ресурсами и не верят в то, что на практике можно что-то изменить. Для установления атмосферы доверия между потенциальными участниками лучше, чтобы на начальной стадии условия реализации таких проектов были рамочными, оставляя пространство для поиска конкретных форм и механизмов взаимодействия. Вместе с тем в дальнейшем при успехе таких проектов их условия должны быть формализованы, с тем чтобы обеспечить возможность их повторения и распространения. Последний шаг важен для обеспечения демонстрационного эффекта, поскольку негативно-пессимистические ожидания среди игроков «второго эшелона» можно попытаться переломить с помощью серии успешных совместных проектов, доказывающих возможность взаимодействия между заинтересованными игроками на стороне бизнеса и на стороне государства.