

Кірдіна // Вісник ХНАУ – 2010. - № 10. - С. 183-194.

7. Дейнека О. Г. Теоретичні та методологічні складові розвитку залізничного транспорту України / О. Г. Дейнека, Л. О. Позднякова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2008. - № 25. – С. 62-65.

8. Чебанова Н.В. Собівартість пасажирських залізничних перевезень: проблеми визначення та напрями вдосконалення / Н.В. Чебанова // Збірник наукових праць ДЕГУТ. Серія «Економіка і управління». – 2011. – Вип. 17. – С 147-151.

9. Якименко Н. В. Транспортно-логістична система як основа підвищення темпів економічного зростання в Україні / Н.В. Якименко // Зб. наук. праць Київ. держ. екон.-технол. ун-ту транспорту: Серія «Економіка і управління». – 2011. - №. 18, ч.2. – С. 21-25.

10. Забелин П.В. Основы стратегического управления: учеб. пособ. / П.В. Забелин, Н.К. Моисеева. - М.: Информ.-внедренч. центр "Маркетинг", 1998. - 195 с.

11. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф: сокр. пер. с англ./науч. ред. и авт. предисл. Л.И.Евченко.- М.: Экономика, 1989. – 519 с.

12. Мескон М.Х. Основы менеджмента./ Маскон М., Альберт М., Хедоури Ф. — М.: Дело, 1994. — 680 с.

13. Коробейников О.П., Колесов В.Ю. Стратегическое поведение: от разработки до реализации // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. №3. с. 88 – 129.

14. Кинг У. Стратегическое планирование и хозяйственная политика/ У.°Кинг, Д. Клиланд; пер. с англ. - М.: Прогресс, 1982. - 399 с.

Аннотація. Раскрыто этапы разработки стратегии развития строительного потенциала железнодорожного транспорта.

Ключевые слова: потенциал, стратегия, развитие, механизм, матрица выбора.

Summary. Disclosed stages of development strategy of building potential of rail transport.

Keywords: potential, strategy, development, mechanism, matrix selection.

Рецензент к.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.

Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.

УДК [005.6:331.108]:658

РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Швець Л.В., викладач (ХНЕУ)

У статті розглянута основна класифікація резервів підвищення якості трудового потенціалу промислового підприємства, проведена оцінка резервів по кожній з функцій управління та по якісним складовим трудового потенціалу, встановлено основні резерви підвищення якості трудового потенціалу промислового підприємства.

Ключові слова: трудовий потенціал промислового підприємства, якість трудового потенціалу, резерви трудового потенціалу, функції управління, управління якістю трудового потенціалу.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В сучасних економічних умовах промислові підприємства потребують посилення інтеграції промислового виробництва з наукою, підвищення вимог до професійно-освітнього рівня зайнятих у ньому працівників, орієнтації на фактори економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності

зниження конкурентоспроможності промислових підприємств, про що свідчать статистичні дані та результати досліджень вчених-економістів, дозволяє зробити висновок про те, що поза полем зору виявляються найбільш значущі

аспекти її забезпечення. Одним з таких аспектів є формування якості трудового потенціалу і дієве управління цією якістю. Управління якістю трудового потенціалу промислового підприємства є однією з найважливіших завдань економічної науки, а дослідження в даній області набувають високу актуальність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Дослідження різносторонніх аспектів проблеми формування, реалізації, оцінки та управління якісних характеристик трудового потенціалу підприємства присвятили свої роботи багато вітчизняних і зарубіжних вчених

економістів, як М. Армстронг, Д. Богиня, В. Гриньова, А Гольдфарб, І. Джаїн, М. Долішний, О. Левченко, Ю. Одегов, В. Онікієнко, В. Пономаренко, О. Ястремська та ін.[1-10].

Незважаючи на широкий спектр досліджень різноманітних аспектів формування та використання трудового потенціалу, все ж питання впливу на підвищення якісних характеристик трудового потенціалу промислового підприємства залишається повною мірою не розкритим.

Метою даної статті є виявлення загального та приватних резервів управління якістю трудового потенціалу та резервів

підвищення якості трудового потенціалу та їх кількісна оцінка.

Виклад основного матеріалу статті.

Резерви підвищення якості трудового потенціалу промислового підприємства являють собою невикористані можливості, а також запаси та джерела, звідки черпаються додатково нові сили і ресурси, необхідні для підвищення якості трудового потенціалу. Різні види таких резервів [3-5, 12], на наш погляд, доцільно розглядати з точки зору ряду ознак (рис. 1.).



Рис. 1. Класифікація резервів підвищення якості трудового потенціалу

Крім того, необхідно виділяти з системи управління якістю трудового потенціалу функціональні підсистеми і давати оцінку раціональності кожної з них.

В якості функціональних елементів відповідно до загальної теорії управління можуть бути виділені наступні функції управління якістю трудового потенціалу: прогнозування, планування, організація, облік, контроль, аналіз і регулювання.

Окремі найбільш складні функції управління якістю трудового потенціалу слід розбивати на більш прості підфункції управління. Наприклад, функцію планування доцільно розглядати диференційовано по підфункції стратегічного і тактичного планування якості.

Досліджуючи управління якістю трудового потенціалу, слід насамперед кількісно оцінити ступінь його раціональності, рівень

використання прогресивних форм і методів організації, планування та регулювання якості трудового потенціалу. Така оцінка має відносний характер і повинна, на наш погляд, визначатися кількісною оцінкою залучених працівників до виконання тієї чи іншої функції управління якістю трудового потенціалу до загальної кількості залучених працівників. Приватні оцінки по кожній з функцій управління необхідно зводити в узагальнений показник рівня управління якістю трудового потенціалу, який рекомендується розраховувати за формулою 1:

$$P_y = \sum_1^n F_i * K_{3ni} \quad (1)$$

де, P_y – рівень управління якістю трудового потенціалу промислового підприємства; F_i – оцінка i -ї функції управління якістю трудового потенціалу ($0 \leq F_i \leq 1$); n – кількість функцій управління, що прийняті до розрахунку; K_{3ni} – коефіцієнт значимості функції управління якістю трудового потенціалу, який встановлюється за допомогою методу парних порівнянь з урахуванням нормативної умови $\sum K_{3ni} = 1$.

Даний підхід являє собою адаптацію положень А. К. Казанцева, висловлених щодо

рівня управління в науково-технічних організаціях [12], стосовно до розрахунку узагальненого показника рівня управління якістю трудового потенціалу та сприяє виявленню резервів управління якістю трудового потенціалу на промислових підприємствах.

Для кількісної оцінки функцій необхідний детальний аналіз управлінського персоналу промислового підприємства з урахуванням лінійно-функціональної системи управління, дублюванням та роздробленням функцій управління між підрозділами. Розрахунок рівня управління якістю трудового потенціалу, проведений на прикладі ряду промислового підприємства Харківської області, дозволив отримати наступні узагальнені оцінки (табл. 1).

В результаті проведення даних оцінки, представлених в табл. 1, можемо сказати, що рівень управління якістю трудового потенціалу на промисловому підприємстві Харківської області дорівнює 0,1433. Це означає, що на підприємствах є значний (85,67%) загальний резерв вдосконалення управління якістю трудового потенціалу.

Таблиця 1

Рівень управління якістю трудового потенціалу промислового підприємства

Функції управління якістю трудового потенціалу	Коефіцієнт значимості функції	Кількісна оцінка функції	Значення рівня управління по функціям
Прогнозування	0,09	0,06	0,0054
Планування:			
стратегічне	0,22	0,08	0,0176
тактичне	0,2	0,24	0,048
Організація	0,12	0,27	0,0324
Регулювання	0,18	0,13	0,0234
Облік	0,04	0,05	0,002
Аналіз	0,08	0,12	0,0096
Контроль	0,07	0,07	0,0049
Всього	1		0,1433

Розрахунки величини резервів вдосконалення управління якістю трудового потенціалу промислового підприємства слід проводити за формулами (2, 3):

$$P_{\text{заг}} = (P_{y(\text{норм})} - P_y) * 100\% \quad (2)$$

$$P_y = (F_{i(\text{норм})} - F_i) * 100\% \quad (3)$$

де $P_{\text{заг}}$, P_i – величина загального та часткового резерву вдосконалення управління якістю трудового потенціалу; $P_{y(\text{норм})}$, P_y – нормативне і фактичне значення рівня управління якістю трудового потенціалу; $F_{i(\text{норм})}$, F_i – нормативне та фактичне значення i -ї функції управління якістю трудового потенціалу.

Фактичні значення i -их функцій управління якістю трудового потенціалу та часткових резервів управління якістю за відповідним функцій для промислового підприємств Харківської області представлені в табл. 2.

Часткові резерви виступають у вигляді можливостей поліпшення окремих функцій управління якістю трудового потенціалу промислового підприємства, а загальний резерв – у вигляді можливостей підвищення рівня якості трудового потенціалу і забезпечення на цій основі конкурентоспроможності підприємства.

Вивчення часткових резервів вдосконалення управління якістю трудового потенціалу за окремими функціями дозволяє

Економіка підприємства

визначити найбільш перспективні напрями потенціалу промислового підприємств. вдосконалення управління якістю трудового

Таблиця 2

Часткові резерви удосконалення управління якістю трудового потенціалу промислового підприємства в Харківській області

Функції управління	Кількісна оцінка функції (фактична)	Величина резерву по функціям, %
Прогнозування	0,06	94,00
Планування:		
стратегічне	0,08	92,00
тактичне	0,24	76,00
Організація	0,27	73,00
Регулювання	0,13	87,00
Облік	0,05	95,00
Аналіз	0,12	88,00
Контроль	0,07	93,00

В результаті розрахунку даних в табл. 2, найбільші резерви вдосконалення управління якістю трудового потенціалу можемо виявити в області прогнозування, стратегічного планування, обліку і контролю якості (відповідно 94%, 92%, 95% та 93%).

Виявлення резервів управління якістю трудового потенціалу може здійснюватися також за складовими його якості у рамках використання робочого часу, продуктивності праці, фонду оплати праці, розвитку персоналу та якісного складу. Кількісна оцінка функцій складових якості трудового потенціалу розраховувалась аналогічно кількісній оцінці функцій.

Визначення резервів підвищення якості трудового потенціалу на основі кількісної оцінок, на нашу думку, дозволить:

вирішити проблему порівнянності різномірних абсолютних і відносних показників

продуктивністю праці, використання робочого часу, якісного складу та фонду оплати праці складових трудового потенціалу, виражених в різних вимірниках;

отримати узагальнюючу оцінку резерву підвищення якості трудового потенціалу в цілому; знизити трудомісткість розрахунків резервів підвищення якості трудового потенціалу.

Результати розрахунку резервів підвищення якості трудового потенціалу на прикладі промислового підприємства Харківської області представлені в табл.3.

Аналіз даних в табл. 3 показав, що на промислового підприємстві в Харківській області якість трудового потенціалу не перевищує 19,25% від його необхідного рівня. При цьому на промислового підприємстві існує значний резерв підвищення якості трудового потенціалу (80,75%).

Таблиця 3

Резерви підвищення якості трудового потенціалу промислового підприємства в Харківській області

Складові якості трудового потенціалу	Коефіцієнт значимості	Кількісна оцінка якості	Значення рівня якості	Величина резерву, %
Використання робочого часу	0,1	0,18	0,018	98,2
Розвиток персоналу	0,3	0,15	0,045	95,5
Фонд оплати праці	0,25	0,14	0,035	96,5
Якісний складу персоналу	0,2	0,3	0,06	94
Продуктивність праці	0,15	0,23	0,0345	96,55
Всього	1		0,1925	80,75

Якість окремих складових трудового потенціалу є досить низьким. Так, якість використання робочого часу не перевищує 1,8%

від його необхідного рівня, а якість продуктивності праці та фонду оплати праці 3,45 і 3,5% відповідно. Найбільші резерви підвищення якості криються в

вдосконаленні використання робочого часу та продуктивності праці трудового потенціалу (98,2 і 96,55% відповідно). Таким чином, реалізація можливостей підвищення якості трудового потенціалу на промисловому підприємстві в Харківській області повинна бути пов'язана в першу чергу з виробленням шляхів вдосконалення

Розробка шляхів формування якості трудового потенціалу вимагає визначення пріоритетів використання різних резервів підвищення якості трудового потенціалу. Вивчення цих резервів показало, що найбільшу увагу необхідно приділяти управлінським резервам, оскільки без їх першочерговим мобілізації використання виробничих та позавиробничих резервів буде недостатньо ефективним, що не дозволить сформувати необхідний рівень якості трудового потенціалу.

Облік індивідуальних особливостей управління якістю трудового потенціалу на окремих промислових підприємствах, на нашу думку, вимагає виявлення резервів у розрізі часткових показників, що характеризують якість продуктивності праці, використання робочого часу, якісного складу та фонду оплати праці трудового потенціалу, а також розробки на цій основі шляхів підвищення якості трудового потенціалу, що відображають специфіку виробничо-господарської діяльності даного підприємства. Розрахунок цих резервів і розробку рекомендацій з їх використання необхідно вести на регулярній основі фахівцям, здійснює управління якістю трудового потенціалу підприємства.

Висновки. Розроблена в даному дослідженні класифікація резервів підвищення якості трудового потенціалу, запропоновані методичні підходи до виявлення і кількісної оцінки загального та часткових резервів управління якістю трудового потенціалу та резервів підвищення якості трудового потенціалу, вироблені шляхи мобілізації цих резервів складають, на нашу думку, одну з найважливіших основ ефективного вирішення прикладних завдань управління якістю трудового потенціалу на промислових підприємствах в сучасних умовах, які диктують вимоги до забезпечення їх конкурентоспроможності. Разом з тим побудова теоретичних і методичних основ рішення даних завдань вимагає також вирішення питань формування соціально-економічних параметрів розвитку якості трудового потенціалу, необхідного для забезпечення конкурентоспроможності підприємства

Анотація. В статье рассмотрена основная классификация резервов повышения качества трудового потенциала промышленного предприятия, проведена оценка резервов по каждой из функций управления и по

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е. / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2010 – 848с.
2. Богиня Д.П. Трудовой потенциал Украины. Социально демографический аспект /Д.П. Богиня. – Л.: Освіта, 1992. – 265 с.
3. Гринькова В.М., Ястремська О.М. Проблемы управления трудовыми ресурсами предприятия: Наук. вид. / В.М. Гринькова, О.М. Ястремська. — Х.: ХНЕУ, 2006. — 192 с.
4. Пономаренко В.С. Управление трудовым потенциалом. Научное видання / В.С. Пономаренко, В.М. Гриньова, М.М. Салун, М.М. Новікова, А.Г. Гольфарб, І.А. Гризіна, О.М. Красноносова, С.М. Самойленко, С.І. Струк. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.
5. Гольфарб А.Г. Обгрунтовання системи показників використання трудового потенціалу підприємства. - VII міжнародна наукова конференція студентів та молодих учених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, сталі економічне зростання». 2006 р. Донецьк.
6. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография [Текст] / И.О. Джаин. – Сумы: ИТД „Университетская книга”, 2002. – 250 с.
7. Долішний М.І. Соціально-психологічні компоненти трудового потенціалу [Текст] / М.І. Долішний // Демографічні аспекти відтворення трудового потенціалу. – К., 1994. – Ч.3. – с. 86–92.
8. Левченко О.М. Підвищення якості трудового потенціалу регіону: (за матеріалами Кіровоградського адмін.-екон. району України) / О.М. Левченко. – Кіровоград, 1998. – 27 с.
9. Левченко О.М. Якість робочої сили як визначальна умова розвитку ринку праці// збірник наукових праць, частина 1: - Хмельницький, НВП "Еврика" ТОВ, 1998.- С. 143 - 145.
9. Одегов Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бачин, К.Л. Андреев. – Саратов : Изд-во СГУ, 1992.
10. Оникиенко В.В. Трудовой потенциал УССР, программно-целевое управление / В.В. Оникиенко, Э.М. Либанова // Весник АН УССР. – 1986. – №1. – С. 34–46.
11. Васильченко В.С., Гриненко А.М. та ін. Управление трудовым потенциалом: Навч. Посіб. – К.:ХНЕУ, 2005. – 403с.
12. Экономика и управление в отраслевых НТО: Справ. пособие / Под ред. П. Н. Завлина, А. К. Казанцева. М.: Экономика, 1990. 447с.

качественному составу трудового потенциала, выявлены основные резервы повышения качества трудового потенциала промышленного предприятия.

Ключевые слова: трудовой потенциал промышленного предприятия, качество трудового потенциала, резервы трудового потенциала, функции управления, управление качеством трудового потенциала

Summary. The article discusses the basic classification of reserves to improve the quality of labor potential of the industrial enterprise, an assessment of reserves for each of the management functions and components of quality of labor capacity, established the basic resources needed to increase the quality of labor potential of industrial enterprises.

Keywords: employment potential of the industrial enterprise, the quality of the labor potential, provisions of the labor potential, management functions, quality control of the labor potential.

*Рецензент д.е.н., професор ХНЕУ Гриньова В.М.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Слагін Ю.В.*

УДК 338.5:656.611.2

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПОРТОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Широков М.А., аспірант (ОНМУ)

У статті розкрито проблеми та основні підходи розвитку системи інформаційного забезпечення управління витратами портового підприємства. Обґрунтовано доцільність та особливості адаптації систем управління витрат вітчизняних портових підприємств до міжнародної практики.

Ключові слова: витрати виробництва, управління, підприємство портової діяльності.

Постановка проблеми. Управління витратами портових підприємств тісно пов'язано з функціонуванням системи бюджетного планування, контролю та аналізу витрат і фінансових ресурсів. Система управління витратами поєднує численні завдання, основними серед яких є розрахунок норм, складання і доведення бюджетів витрат до конкретних підрозділів підприємства, організація обліку у місцях виникнення витрат і центрів відповідальності. Технологія бюджетного управління має суттєві переваги, однак її використання є досить обмеженим в сучасних умовах функціонування українських портових підприємств.

Для ефективного використання бюджетного підходу одночасно з існуючими методами планування, обліку і аналізу необхідно суттєво удосконалити систему управління підприємством портової діяльності.

Інформаційне забезпечення є основою механізму бюджетного управління портового підприємства. Формування інформаційної бази базується на аналізі макроекономічних чинників діяльності підприємства (економічні, політичні, соціальні, міжнародні, нормативно-правові, форс-мажорні чинники) і мікроекономічних чинників, які визначаються системою обліку підприємства.

Огляд останніх досліджень і публікацій.

Суттєвий внесок у вирішення питань управління витратами зробили вітчизняні вчені П.Й. Атамас, І.Ю. Бондар, В.І. Пахомов, С.В. Голов,

А.М. Турило та інші. Теоретичні та практичні підходи управління витратами розглядали П. Лабзунов, В.М. Прудников, В.К. Скляренко, Ентоні А. Аткинсон, Раджив Д. Банкер, Роберт С. Каплан та ін.

Значний внесок у теорію формування витрат виробництва морських торговельних портів зробили В.І. Чекаловець, М.Т. Примачов, О.М. Кібік, В.О. Ільїн, В.В. Попов, Л.Д. Ветренко й інші. Зазначені наковці дослідили роль та значення витрат виробництва в портовій діяльності, питання класифікації та групування витрат за різними ознаками, проблеми оптимізації суми витрат тощо.

Невирішені складові загальної проблеми.

У той же час формування інформаційного забезпечення процесу функціонування системи планування, контролю і аналізу витрат виробництва та фінансових ресурсів портового підприємства особливо у сфері інвестування, є питанням, що значною мірою ще не досліджене.

Мета статті: обґрунтування доцільності та особливостей адаптації системи інформаційного забезпечення процесів планування, контролю і аналізу витрат підприємств портової діяльності України до міжнародної практики.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах підвищення інтенсивності конкурентної боротьби на ринках портової продукції та послуг одним з головних інструментів стає зниження витрат на виробництво продукції.

Виробництво портової продукції передбачає вибір ресурсів для забезпечення