

## ДО ФОРМУВАННЯ ОСВІТНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Кандидат економічних наук Ільченко В.Ю.,  
Прохорова А.В.

*В статті запропоновано підхід щодо забезпечення конкурентоспроможності підприємства на основі формування і розвитку його освітнього потенціалу.*

*In the article offered approach to providing of competitiveness of enterprise on the basis of forming and development of him educational potential.*

**Постановка проблеми.** Необхідність адаптації підприємства до зовнішніх умов, що змінюються, посилення конкурентної боротьби, з одного боку, і висока швидкість старіння знань і інформації, з іншого, визначають необхідність формування нових наукових підходів до забезпечення конкурентоспроможності підприємства, у тому числі і на основі розвитку його освітнього потенціалу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В роботах більшості вчених (А.Е. Воронкова, А.А. Воронін, Г. Беккер, Н. Хікс, Р. Мерріс, Д. Уїллер, І.Б. Федоров, С.П. Єркович, С.В. Коршунов) досліджується вплив людського капіталу на економічне зростання і запропоновані авторами підходи можуть бути реалізовані на макроекономічному рівні. В той же час вплив якості трудових ресурсів (у тому числі і освітнього потенціалу) на показники діяльності підприємства, що формують його конкурентоспроможність, є недостатньо вивченим [1, 2, 3, 5].

**Ціль статті.** В статті розглянуто поняття освітнього потенціалу підприємства та визначено підхід до його формування.

Досягнення підприємством конкурентних переваг залежить, в першу чергу, від його потенційних можливостей, ефективності використання наявних ресурсів і можливості формування стратегічного потенціалу.

Людський потенціал підприємства є складовою частиною його стратегічного потенціалу. Він може суттєво вплинути на конкурентоспроможність підприємства за умови, що всі складові елементи технології роботи з персоналом — набір, вибір, адаптація, кар'єропросування, оцінка результатів праці, сучасні форми мотивації і організації праці — поєднані в єдину комплексну програму, котра є частиною стратегії управління конкурентоспроможністю. Найважливішою складовою людського потенціалу підприємства є освітній потенціал.

Під освітнім потенціалом підприємства (ОПП) розуміють сукупність існуючих, майбутніх ресурсів, які визначають наявність, можливості розвитку і використання знань, навичок і здібностей персоналу, необхідних для визначення та ефективного вирішення проблем.

Дослідження впливу освітнього і професійного рівня персоналу на конкурентоспроможність підприємства показало, що в даний час існує значний розрив між виявленими теоретичними основами і практичною діяльністю, що обумовлює необхідність пошуку основних шляхів подолання даного розриву.

Вирішення цієї задачі в сучасних умовах вимагає, перш за все, розробки концептуальних підходів щодо забезпечення конкурентоспроможності підприємства на основі формування і розвитку його освітнього потенціалу.

Такий підхід передбачає послідовну реалізацію наступних дій:

- формування вимог до освітнього рівня персоналу, досягнення яких дозволило б підприємству підвищити рівень конкурентоспроможності;
- визначення критеріїв і показників конкурентоспроможності підприємства, що дозволяють зіставити її з освітнім рівнем персоналу;
- визначення основних елементів, критеріїв і показників освітнього потенціалу підприємства, що дозволяють здійснити його оцінку;
- характеристика функцій освітнього потенціалу підприємства;
- оцінка впливу зовнішніх чинників на освітній потенціал підприємства;

— оцінка освітнього потенціалу підприємства.

Як показали проведені дослідження, вимоги до освітнього рівня персоналу, що забезпечує бажаний рівень конкурентоспроможності транспортного підприємства, не зводяться безпосередньо до сукупності професійних знань і навичок, відповідних обраній спеціальності і посаді, а мають на увазі наявність потенційної спроможності до подальшого навчання і розвитку творчих здібностей працівника, загальної ерудиції, навичок спілкування з іншими людьми, спроможності працювати єдиною командою.

Освітній потенціал транспортного підприємства формують кадрова (виробничий і непромисловий персонал підприємства), матеріально-технічна (основні фонди і оборотні кошти, необхідні для формування, підтримки і збільшення потужності освітнього потенціалу, у тому числі бібліотечні фонди, обладнання і приміщення підрозділів, що забезпечують підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів підприємства тощо) та науково-інформаційна складові (наукові і технічні ідеї, бази даних, конструкторська та технологічна документації, програмне забезпечення, засоби наукової, професійної інформації і система їх розповсюдження). Складові елементи дозволяють визначити відповідність рівня освітнього потенціалу підприємства вимогам бажаного рівня його конкурентоспроможності.

Вплив ОПП на конкурентоспроможність виражається через його функції. Основні напрями досягнення цілей, що дозволяють підвищити конкурентоспроможність транспортного підприємства і досягти конкурентних переваг шляхом формування і розвитку освітнього потенціалу, визначає розроблена функціональна модель освітнього потенціалу, рис. 1.

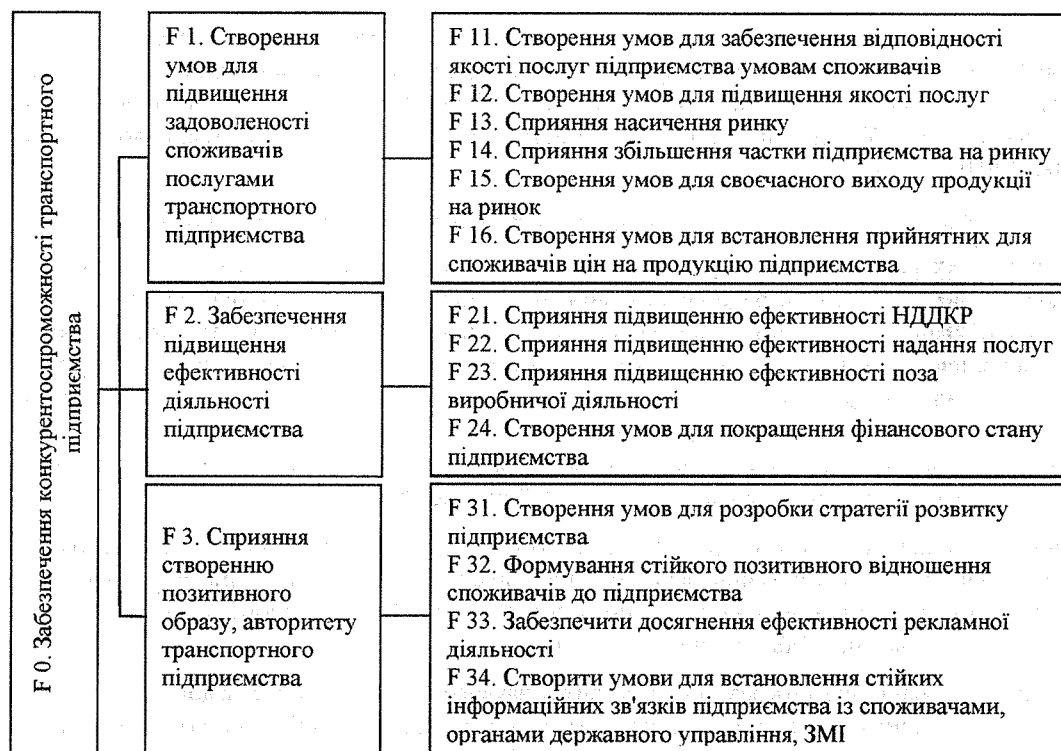


Рис. 1. Функції освітнього потенціалу транспортного підприємства

Реалізація функцій ОПП здійснюється транспортним підприємством і його учбовими центрами, а також іншими суб'єктами ринкової інфраструктури, які певним чином взаємодіють з підприємством і між собою. До суб'єктів формування ОПП, перш за все, відносяться учбові заклади (середні професійні, вищі учбові заклади, установи додаткової професійної освіти), підприємства та їх учбові центри, консультаційні фірми, постачальники інформації (патентні фонди, центри науково-технічної інформації, бібліотеки), інформаційних технологій і комунікаційних послуг (власники інформаційних мереж та ЗМІ), центральні і місцеві органи виконавчої і законодавчої влади, кредитні організації, підприємства-конкуренти, академічні і галузеві НДІ, конструкторські бюро, інженерні центри, міжнародні організації, населення, служби зайнятості. Вказані суб'єкти виконують функції формування складових освітнього потенціалу.

Оцінка ОПП може здійснюватися різними методами. Зокрема, така оцінка може полягати у визначенні ефективності освітнього потенціалу підприємства як співвідношення позитивного результату (ефекту) від його використання (розвитку) і витрат, пов'язаних із його формуванням, використанням і розвитком.

В процесі оцінки впливу освітнього потенціалу на конкурентоспроможність транспортного підприємства пропонується розглядати три групи ефектів. Перша група безпосередньо відображає результати формування освітнього потенціалу, друга — результати його використання і третя — подальшого розвитку освітнього потенціалу підприємства. В ході розгляду вказаних ефектів слід враховувати як показники наявного освітнього потенціалу підприємства, так і потенційні можливості його розвитку.

Ефект від формування освітнього потенціалу підприємства може бути охарактеризований наступними групами показників:

а) показники, що характеризують результат формування кадрової складової ОПП: 1) частка робочих, що володіють високим розрядом, в загальній чисельності робітників; 2) частка фахівців високої і вищої кваліфікації в загальній чисельності фахівців; 3) частка працівників з середньою професійною освітою; 4) частка працівників з вищою професійною освітою; 5) інтелектуальний рівень персоналу підприємства, у тому числі кількість працівників, які володіють персональним комп'ютером, іноземною мовою, кількість винаходів, ноу-хау, раціоналізаторських пропозицій, чисельність дипломованих учасників професійних конкурсів, виставок; 6) частка працівників, що пройшли курси підвищення кваліфікації, професійну перепідготовку тощо;

б) показники, що характеризують результати формування матеріально-технічної складової ОПП: 1) технічна озброєність фахівців, робочих; 2) площа учбових приміщень з розрахунку на одного працівника, технічна оснащеність учбового процесу, що здійснюється на підприємстві; 3) бібліотечні площі тощо;

в) показники, що характеризують результати формування науково-інформаційної складової ОПП: 1) розмір бібліотечних фондів, у тому числі з розрахунку на одного працівника (фахівця) підприємства; 2) кількість найменувань спеціальних періодичних видань, які купує підприємство; 3) кількість працівників, що пройшли стажування в зарубіжних фірмах, на підприємствах-лідерах; 4) обсяг інформації, котру отримує по мережі ІНТЕРНЕТ тощо.

Ефект від розвитку освітнього потенціалу підприємства характеризуються наступними показниками:

а) показники, що характеризують результат розвитку кадрової складової ОПП: 1) збільшення частки робочих, які володіють високим розрядом в загальній чисельності робітників; 2) збільшення частки фахівців високої і вищої кваліфікації в загальній чисельності фахівців; 3) збільшення частки працівників з середньою професійною освітою; 4) збільшення частки працівників з вищою професійною освітою; 5) підвищення інтелектуального рівня персоналу підприємства, у тому числі збільшення кількості працівників, що володіють персональним комп'ютером, іноземною мовою, приріст кількості винаходів, ноу-хау, чисельності дипломованих учасників професійних конкурсів, виставок; 6) збільшення частки працівників, що пройшли курси підвищення кваліфікації, професійну перепідготовку тощо;

б) показники, що характеризують результати розвитку матеріально-технічної складової ОПП: 1) підвищення технічної озброєності фахівців, робочих; 2) збільшення площі учбових приміщень з розрахунку на одного працівника; 3) підвищення технічної оснащеності учбового процесу, що здійснюється на підприємстві; 4) збільшення бібліотечних площ тощо;

в) показники, що характеризують результати розвитку науково-інформаційної складової ОПП: 1) збільшення розміру бібліотечних фондів, у тому числі з розрахунку на одного працівника (фахівця) підприємства; 2) збільшення кількості найменувань спеціальних періодичних видань, одержуваних підприємством; 3) збільшення кількості працівників, що пройшли стажування в зарубіжних фірмах, на підприємствах-лідерах; 4) збільшення обсягу інформації, одержуваної по мережі ІНТЕРНЕТ тощо.

Ефект від використання освітнього потенціалу підприємства включає ті показники, які відображають конкурентоспроможність транспортного підприємства і можливості її підвищення. В їх складі слід виділити наступні групи:

а) задоволеність і підвищення задоволеності споживача послугами транспортного підприємства, у тому числі: 1) рівень і підвищення рівня якості послуг; 2) рівень і підвищення науково-технічного рівня транспортних послуг; 3) збільшення частки послуг підприємства на ринку; 4) збільшення обсягів продажів; 5) зменшення кількості фактів зриву поставок споживачам комплектів запасних частин; 6) зменшення кількості скарг тощо;

б) поліпшення результатів діяльності транспортного підприємства: 1) економія витрат на НДДКР; 2) економія виробничих і невиробничих витрат; 3) додатковий прибуток від збільшення обсягу продажів або оптимізації ціноутворення; 4) скорочення збитків, спричинених різними причинами тощо;

в) підвищення авторитету транспортного підприємства: 1) збільшення частки постійних клієнтів в загальній кількості споживачів послуг підприємства; 2) збільшення частки респондентів, що відзначили свою прихильність до послуг підприємства в маркетингових опитуваннях; 3) збільшення кількості представників підприємств у владних структурах (у тому числі в органах державної влади, органах управління об'єднаннями, асоціаціями підприємств тощо).

Витрати, пов'язані з формуванням, використанням і розвитком освітнього потенціалу підприємства, також доцільно розглядати в трьох аспектах:

а) витрати на формування, використання і розвиток кадрової складової освітнього потенціалу, у тому числі: 1) витрати на підготовку кадрів для підприємства; 2) витрати на підвищення кваліфікації і професійну перепідготовку кадрів; 3) витрати на проведення стажувань працівників підприємства на інших підприємствах і за кордоном тощо;

б) витрати на формування, використання і розвиток матеріально-технічної складової ОПП, у тому числі: 1) витрати на технічне оснащення учбового процесу, що здійснюється на підприємстві; 2) розмір капітальних вкладень в розвиток технічної озброєності (у тому числі комп'ютероозброєності фахівців); 3) витрати, пов'язані із збільшенням потужності розмножувальної техніки тощо;

в) витрати на формування, використання і розвиток науково-інформаційної складової ОПП, у тому числі: 1) витрати на поповнення бібліотечних фондів підприємства; 2) витрати, пов'язані з оплатою консультаційних послуг, користуванням глобальними комп'ютерними мережами, послуг інформаційних, патентних фондів тощо; 3) витрати, пов'язані з організацією й участю у виставках, презентаціях, наукових конференціях; 4) витрати (приріст витрат) на НДР (або збільшення частки цих витрат у витратах на НДДКР); 5) витрати на здійснення маркетингових досліджень тощо.

В якості показників ефективності формування, розвитку, використання освітнього потенціалу транспортного підприємства слід розглядати такі, як:

— економічна ефективність НДДКР, котра визначається, як співвідношення зростання науково-технічного рівня послуг або приросту науково-технічної бази підприємства і додаткових витрат на забезпечення цих ефектів (у тому числі витрат, пов'язаних із підвищенням кваліфікації ІТР, витрати на інформаційне забезпечення їх роботи тощо);

— продуктивність праці виробничого персоналу, зростання якої забезпечується додатковими витратами підприємства на підвищення кваліфікації працівників;

— рентабельність торгівлі ліцензіями, ноу-хау, винаходами, одержаними на підприємстві;

— фондівіддача виробничого обладнання, збільшення якої викликано підвищенням рівня кваліфікації виробничого персоналу;

— рентабельність послуг транспортного підприємства, підвищення якої забезпечується використанням знань і здібностей працівників, необхідних для підвищення якості послуг, вишукування резервів зниження їх собівартості та раціональних схем ціноутворення тощо.

Система показників ефективності ОПП може бути представлена у вигляді матриці, на перетині рядків і стовпців якої вказується співвідношення відповідних результатів і витрат, котрі утворюють показник ефективності витрат транспортного підприємства на формування, використання і розвиток свого освітнього потенціалу (табл. 1).

Таблиця 1

Матриця показників ефективності освітнього потенціалу транспортного підприємства

Результати, $P_j$	Витрати, $B_i$				
	$B_1$	$B_2$	$B_3$	...	$B_n$
$P_1$	$E_{11}=P_1/B_1$	$E_{12}=P_1/B_2$	$E_{13}=P_1/B_3$	...	$E_{1n}=P_1/B_n$
$P_2$	$E_{21}=P_2/B_1$	$E_{22}=P_2/B_2$	$E_{23}=P_2/B_3$	...	$E_{2n}=P_2/B_n$
...	...	...	...	...	...
$P_m$	$E_{m1}=P_m/B_1$	$E_{m2}=P_m/B_2$	$E_{m3}=P_m/B_3$	...	$E_{mn}=P_m/B_n$

**Висновки.** Оцінка дійсного стану і перспектив розвитку освітнього потенціалу є важливою складовою в забезпеченні і підвищенні конкурентоспроможності транспортного підприємства. Вона дозволяє визначити напрямки розвитку освітнього потенціалу підприємства з метою підвищення конкурентоспроможності, а також виявити резерви його підвищення.

## Література

1. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги) // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11-12.
2. Воронин А.А. Предпринимательская деятельность учреждений профессионального образования. — М.: НИИВО, 2006. — 92 с.
3. Воронкова А.Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация. Монография. — Луганск: Изд-во Восточноукраинского национального университета, 2000. — 315 с.
4. Шаповалова Т.В. Роль образовательного уровня персонала в повышении конкурентоспособности предприятия // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — 2003. — № 2 (60). — с. 271-274.
5. Marris R. Economic Growth in Gross Section. — London: Birkbeck College, 2005.

УДК 657

## БЕЗГОТІВКОВІ РОЗРАХУНКИ ПЛАСТИКОВИМИ КАРТКАМИ: СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Кандидат економічних наук Карлова І.О.

*Проведено дослідження стану ринку пластикових карток в Україні за 2002-2010 роки, визначено основні проблеми його гальмування та запропоновані заходи його ефективного розвитку в сучасних умовах господарювання.*

*A study on the plastic card market in Ukraine 2002-2010 years, the basic problems of inhibition and its proposed measures for its effective development in the modern business environment.*

**Постановка проблеми.** Колись, на зорі туманного капіталізму в Росії, пластикова картка асоціювалася із стабільністю і достатком. Тепер все зовсім не так — банки навпереробі пропонують нам обзавестися пластиковими картками, але ми, пам'ятаючи про те, як «символ респектабельності» міг дуже швидко перетворитися на нікому не потрібний шматочок пластика, не квапимося вірити в те, що «пластикова картка — це надійно, зручно і сучасно». На жаль, розібратися самостійно, читаючи газети і журнали, в тому, в якому стані зараз знаходиться ринок пластикових карток, його недоліки, яка пластикова картка Вам потрібна, практично неможливо. Окрім цього, абсолютно нереально обдзвонити півсотні банків міста з тим, щоб з'ясувати і розібратися, у кого вигідніші тарифи на обслуговування і яка все-таки картка личить для кожного конкретного випадку. Виходячи з цього дана стаття є актуальною і потребує в майбутньому додаткового доопрацювання.

**Аналіз публікацій.** Загальні засади емісії та здійснення операцій із їх застосуванням регулюються Законами України «Про Національний банк України» [1], «Про банки і банківську діяльність» [2], «Про платіжні системи та переказ коштів в Україні» [3], «Положення про впровадження пластикових карток міжнародних платіжних систем у розрахунках за товари, надані послуги та при видачі готівки» [4], «Положення про порядок емісії платіжних засобів і здійснення операцій з їх використанням» [5], «Положення про виконання міжбанківських розрахунків через розрахунковий банк за операції, що здійснюються із застосуванням банківських платіжних карток міжнародної платіжної системи VISA International» [6], іншими законодавчими актами України. При написанні роботи були використані матеріали періодичних видань, книжки зарубіжних і вітчизняних авторів. Серед вітчизняних слід відзначити роботи В. Батрименка, М. Безнощенка, О. Береславської, В. Вергуна, А. Голубовича, О. Дзюблюка, М. Дудченка, О. Євнуха, В. Левківського, Ю. Лисенкова, Д. Лук'яненка, З. Луцишина, Б. Луціва, І. Лютого, В. Мазуренка, Ю. Макогона, О. Міримської, В. Міщенко, А. Мороза, В. Новицького, М. Олексієнка, О. Плотникова, А. Поручника, М. Пудовкіна, О. Рогача, М. Савлука, А. Савченка, І. Співака, А. Філіпенка, С. Циганова, С. Цокола, О. Шниркова, С. Якубовського та ін. Суттєвий внесок у розробку цієї проблематики зробили представники економічної наукової школи інших країн СНД, зокрема Росії. Серед них треба відзначити праці Л. Батракової, М. Грачової, Є. Жукова, А. Киреева, Л. Красавіної, А. Кузнецової, М. Лаврика, В. Потехіна, В. П'ятакової та ін. Серед зарубіжних вчених слід відзначити таких, як Р. Вілсон, Е. Доллан, Р. Кембелл, Ж. Перар, Е. Рафаель, П. Роуз, Б. Сміт, К. Шміттгофф, Э.Рид, Р.Котлер та ін. Велику частку матеріалів, при