УДК 330.4

А. В. Лейбович,
аспірант, Запорізький національний університет

ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНКА РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАПОРІЗЬКОГО РЕГІОНУ

A. Leibovych,
postgraduate, Zaporizhzhya National University

THE CREATION AND EVALUATION OF THE ZAPORIZHZHYA RESOURCE POTENCIAL

У статті проаналізовано особливості заснування, діяльності та фінансування сучасної приватної школи у економічно розвинених країнах світу; місце приватної освіти у системах освіти низки країн; практику соціального партнерства школи і держави. Проведено аналіз процесу відновлення приватної школи в Україні. Визначено роль розвитку приватної школи в Україні згідно з метою формування ресурсного потенціалу держави. Доведено, що приватні школи повинні мати вектор розвитку згідно з концепцією сталого розвитку, оскільки це сучасний підхід до організації навчального процесу, який включає інформування членів суспільства про основні проблеми сталого розвитку, формування світогляду, що базується на засадах сталості, переорієнтацію навчання з передачі знань на встановлення діалогу, орієнтацію на порушення та практичне розв'язання місцевих проблем.

The article analyzes the peculiarities of the foundation, activity and financing of a modern private school in economically developed countries of the world; the place of private education in education systems in a number of countries; practice of social partnership of school and state. The analysis of the process of restoration of private school in Ukraine was conducted. The role of the development of a private school in Ukraine according to the purpose of forming the country's resource potential has been determined. It is proved that private schools should have a vector of development in accordance with the concept of sustainable development, as it is a modern approach to the organization of the educational process, which involves informing members of society about the basic problems of sustainable development, the formation of a worldview, based on the principles of sustainability, reorientation of the transfer of knowledge for the establishment dialogue, focus on violations and practical solutions to local problems.

Ключові слова: навчальний заклад, ресурсний потенціал, економічний потенціал, регіон, показники ресурсного потенціалу.

Key words: educational institution, resource potential, economic potential, region, indicators of resource potential.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Ресурсний потенціал з точки зору регіону як господарюючого суб'єкта є важливим чинником, що впливає на ефективність фінансово-господарської діяльності його підприємств, підвищення конкурентоспроможності регіону в цілому.

Оцінювати багатогранну професійну діяльність персоналу регіону можна на основі дослідження діяльності навчальних закладів як індикаторів трудового потенціалу. Але це доречно робити за багатьма деталізованими показниками. Необхідно враховувати різні грані інноваційної діяльності людського капіталу, наукову роботу, різні аспекти, що пов'язані з навчально-виховною роботою, показники людського капіталу, компетенції, а також оцінити відповідними показниками низку аспектів, що стосуються організаційно-методичної роботи тощо. Органічним є також виокремлення кількох блоків цієї діяльності, які є основними, синтезуючими, виходячи з цілей аналізу, моделювання та обгрунтування управлінських рішень.

ОГЛЯД ОСТАННІХ ДЖЕРЕЛ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблемам розвитку наукових основ теорії та практики ресурсного потенціалу у науковій літературі присвячено багато праць. Особливо велика увага приділялась цим проблемам упродовж XX століття. Широко відомі праці зарубіжних науковців: К. Аладефреда, Ф. Герцбергера, В. Вебера, В. Врума, Д. Мак-Клелланда, А. Маршала, Е. Лоулера, Н. Петті, А. Сміта, Ф. Тейлора, А. Файоля. Серед вітчизняних науковців, які здійснювали дослідження проблем організації ресурсного потенціалу, належить виділити В.М. Абрамова, С.І. Бандура, М.В. Грачева, А.М. Колота, В.М. Семенова, А.А. Саденко, Л.В. Фролова, Л.В. Шаруга, Г. Хаєта.

Таблиця 1. Показники для оцінки людського капіталу навчального закладу залежно від рівня

Оцінка людського капіталу			
Приватний	Мікрорівень	Мезорівень	Макрорівень
Оцінка людського капіталу окремих індивідів	Оцінка людського капіталу частини підрозділу	Оцінка людського капіталу підрозділу	Оцінка сукупного людського капіталу
Кваліфікація. Стаж. Досвід. Тривалість навчання	Чисельність персоналу. Кількість відпрацьованого часу. Витрати на підготовку персоналу. Втрати від браку тощо		Структура робочої сили. Продуктивність праці

Джерело: розроблено автором.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є це аналіз формування та оцінювання ресурсного потенціалу Запорізького регіону.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

У вітчизняній економічній літературі ресурсний потенціал, у широкому розумінні, можна трактувати як можливості, наявні сили, запаси, засоби, які можуть бути використані. Або рівень потужності у будь-якому відношенні, сукупність засобів, необхідних для чого-небудь.

Ресурси — це сукупність матеріальних і нематеріальних елементів, які прямо чи опосередковано беруть участь у виробничому процесі.

Особливістю категорії ресурси є їхня відтворюваність, яка здійснюється як у формі споживчої вартості, так і у формі вартості. Процес функціонування підприємств постійно вимагає залучення нових ресурсів. Термін "потенціал" — це можливість, здатність, сила, що існує в прихованій формі і може виявлятися за певних умов.

Отже, потенціал — це сукупність ресурсів і можливостей, які можуть бути використані підприємством для досягнення певних цілей.

Ресурсний потенціал — це не тільки сукупність ресурсів, що є в розпорядженні підприємства чи цілого регіону, а також спроможність працівників і менеджерів використовувати ресурси з метою виробництва товарів (послуг) та отримання максимального прибутку. Він характеризує не весь запас конкретного ресурсу, а ту його частину, яка залучена у виробництво з урахуванням економічної доцільності та досягнень науково-технічного прогресу і включає в себе не тільки сформовану систему ресурсів, а й нові альтернативні ресурси та їхні джерела.

Людський капітал регіону формується і використовується під впливом множини чинників. Для ефективного управління цим процесом велике значення має наукова класифікація цих чинників за різними ознаками, зокрема, за фазами відтворення — чинники формування і чинники використання людського капіталу регіону; за характером впливу в процесі відтворення — інтенсивні, що збільшують людський капітал шляхом мобілізації внутрішніх резервів системи, тобто якісних параметрів, і екстенсивні, що збільшують людський капітал за рахунок збільшення кількісних параметрів; за рівнем впливу — макро-, мезо-, мікроекономічні й особистісні; за характером впливу — прямі і непрямі; за результатами впливу — позитивні і негативні.

Людський капітал є складною динамічною економічною категорією. Він має достатньо складну внутрішню структуру. Єдиної методики оцінки людського капіталу не існує. Склад показників та підхід щодо оцінки визначається загальною метою оцінювання. Зважаючи на те, що проблема оцінки людського капіталу виникає як на приватному, мікро- , мезо-, так і на макрорівнях, то є сенс розглядати методи оцінки людського капіталу на відповідному рівні. Кожний елемент структури людського капіталу на різних рівнях оцінюється відповідним комплексом показників. Це показники — інтегральні та часткові, соціальні (натуральні) та економічні (вартісні). У результаті аналізу публікацій виділено групи показників, що відповідають рівню оцінювання і на їх основі базуються відповідні оцінки (табл. 1).

Менеджмент навчального закладу, який зацікавлений в збільшенні людського потенціалу, повинен розглядати персонал як ресурс і включати такі напрями:

— персоналізація і індивідуальний підхід до всіх працівників, який здійснюється в межах поєднання інтересу закладу і працівника;

— усвідомлення проблеми дефіциту кваліфікованих і висококваліфікованих кадрів, що призводить до конкурентної боротьби за знання, навички, здібності на ринку праці;

— відхід від уявлень про персонал як безкоштовний капітал, освоєння якого не вимагає ні фінансових, ні трудових, ні організаційних, ні тимчасових витрат і інших витрат з боку працедавця.

У якості узагальнюючих показників ефективності господарської діяльності підприємств, якими є приватні школи, необхідно використовувати відношення обсягу наданих послуг чи ефекту у вигляді прибутку до сукупної величини ресурсів, що включає середньорічну вартість основних і оборотних засобів чи до загальної суми витрат виробництва. Тоді ресурсний потенціал регіону можна виміряти як сукупну суму цих показників.

Розрахунок цих показників проводиться за такими схемами на основі використання необхідної інформації:

1. Про застосовувані ресурси.

Показник ефективності використання капіталу (формула 1) характеризує Обсяг реалізованих послуг на 1 грн капіталу, а показник $E_п'$ (формула 2) представлятиме собою коефіцієнт рентабельності капіталу. Останній, помножений на 100 і виражений у відсотках, характеризує рентабельність капіталу, ставку його прибутковості.

1.1. Ефективність використання капіталу:

$$E = \frac{P_п}{K} \quad (1),$$

де $E_п$ — ефективність господарської діяльності підприємства;

$P_п$ — обсяг наданих послуг;

К — капітал.

1. Коефіцієнт рентабельності капіталу:

$$E_n' = \frac{П}{K} \quad (2).$$

1.3. Обернені показники, що відображають фондомісткість:

$$Ф_e = \frac{K}{P_n} \quad (3);$$

$$Ф_e' = \frac{K}{П} \quad (4),$$

де: $Ф_е$ і $Ф_е'$ — обернені показники, що відображають фондомісткість;

П — прибуток.

2. Про споживані ресурси (затрати).

Показник ефективності витрат (формула 5) характеризує розмір реалізованих послуг на 1 грн витрат, а показник $Е_п'$ (формула 6) — величину прибутку на 1 грн витрат і представлятиме собою коефіцієнт рентабельності витрат, а при множенні на 100 — показник рентабельність витрат.

1. Показник ефективності витрат:

$$E = \frac{P_n}{B_в} \quad (5),$$

де: $В_в$ — витрати виробництва.

Коефіцієнт рентабельності витрат:

$$E_n' = \frac{П}{B_в} \quad (6).$$

3. Величина витрат на 1 грн наданих послуг:

$$Ф_e = \frac{K}{P_n} \quad (7).$$

4. Величина витрат на 1 грн отриманого прибутку:

$$Ф_e' = \frac{B_в}{П} \quad (8),$$

де: $Ф_е$ і $Ф_е'$ — величина витрат на 1 грн реалізованих послуг і на 1 грн отриманого прибутку.

У даному випадку кожен із показників відображає ступінь використання всього капіталу чи споживаних ресурсів, виходячи з досягнутих кінцевих результатів.

Зміни величини ефективності сукупного капіталу (формула 9) дозволяє оцінити як йдуть справи в приватній школі. По його динаміці необхідно приймати рішення про доцільність вкладення капіталу у ту чи іншу сферу діяльності. Для того, щоб довести, що величина ефективності капіталу відображає вплив багатьох чинників, розглянемо взаємозв'язок найголовніших показників ефективності.

$$E_n = \frac{P_n}{K} = \frac{P_n : P_n}{K : P_n} = \frac{1}{фондоємкість} \quad (9),$$

де: $Е_п$ — ефективність господарської діяльності підприємства;

К — капітал.

$Р_п$ — обсяг наданих послуг.

Таким чином, ефективність витрат (рентабельність) дорівнює витратам на 1 грн наданих послуг, помноженим на продуктивність праці працівників і діленим на фондоозброєність праці працівників.

На основі цих формул можна розрахувати, як вплинула зміна кожної зі складових на зміну показника ефективності у звітному періоді у порівнянні з попереднім роком. Заміняючи один показник попереднього року на відповідний у звітному році робиться розрахунок величини ефективності, потім беруть інший показник і знову роблять розрахунок і т.п. У кінці методом різниць визначають вплив кожного з економічних показників на ефективність.

Розглянемо показники ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства (табл. 2). Використання показників ефективності окремих видів ресурсів і витрат, а також обернених до них показників, дає можливість дізнатися про реальний стан використання ресурсного потенціалу приватної школи і запобігти негативним явищам, які можуть виникнути у результаті нехтування ними.

Показники ефективності використання робочої сили визначаються як відношення обсягу наданих послуг чи ефекту у вигляді прибутку з середньооблікoвою чисельністю працівників чи сумою витрат на оплату праці усіх працівників. Для більш детального вивчення тенденцій зміни цього показника у динаміці необхідно проаналізувати частку витрат на зарплату у сукупних витратах (повній собівартості), частку приросту обсягу наданих послуг за рахунок підвищення продуктивності праці і зміни чисельності працівників, співвідношення темпів росту продуктивності праці і середньої зарплати. При вивченні всіх цих показників необхідно виявляти причини їх змін і робити конкретні розрахунки впливу на ефективність змін кожного з показників.

Показники ефективності використання оборотних засобів визначаються по тій самій методиці і передбачають розрахунок обсягу наданих послуг на 1 грн оборотних засобів і оборотність оборотних засобів у днях, котра розраховується як відношення середньорічної вартості оборотних засобів до одноденного обсягу наданих послуг. Показники ефективності використання основних засобів включають фондовіддачу у вигляді обсягу наданих послуг на 1 грн середньорічної вартості основних засобів, фондоозброєність, яка розраховується як середня величина основних засобів у розрахунку на одного середньооблікового робітника. При вивченні показників цієї групи потрібно враховувати ступінь використання передової технології, структуру основних засобів, питому вагу активної частини основних засобів у загальній їх вартості.

На кожному підприємстві глибоко вивчають показники, що характеризують ефективність витрат на здійснення господарської діяльності: виробнича собівартість, її частка в ціні продукції, обсяг наданих послуг на 1 грн витрат тощо.

Велике значення мають і показники ефективності використання ресурсів, розраховані на основі прибутку. Мова йде про показники рентабельності, які визначаються відношенням прибутку з усіма чи окремими видами ресурсів чи витрат.

Така система показників ефективності не означає, що з метою всебічної оцінки результатів виробничої і комерційної діяльності підприємства не можуть бути використані додаткові специфічні показники, які не ввійшли до наведеної системи. Проблема ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства має велику кількість аспектів і тому різні показники і у різних співвідношеннях можуть бути використані як з метою відносної ефективності окремих господарських рішень

Таблиця 2. Система показників ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства

Показники ефективності використання ресурсного потенціалу приватної школи			
I. Показники ефективності використання окремих видів ресурсів і витрат			
1. Ефективність використання робочої сили	2. Ефективність використання оборотних засобів	3. Ефективність використання основних засобів	4. Ефективність використання поточних витрат
1.1. Обсяг наданих послуг ($Р_п$) у розрахунку на 1 робітника чи продуктивність праці (ПП): $ПП = \frac{P_п}{\bar{r}}$	1. Обсяг наданих послуг на 1 грн середньої величини оборотних засобів (Об) (число оборотів): $Ф = \frac{P_п}{Об}$	3.1. Обсяг наданих послуг на 1 грн середньої вартості основних засобів (Оф) (фондовіддача $Ф_о$): $Ф_о = \frac{P_п}{Оф}$	4.1. Обсяг наданих послуг на 1 грн витрат (сукупних і згрупованих у залежності від виду ресурсів): $E_п = \frac{P_п}{B_в}$ і $E_п' = \frac{П}{B_в}$
1. Обсяг наданих послуг на 1 грн фонду оплати праці: $ПП = \frac{P_п}{ФОП}$	Оборотність оборотних засобів у днях (Оз): $Оз = \frac{Об}{P_п : \bar{r}_о}$	3. Вартість основних засобів на 1 працівника (фондоозброєність Фр): $Фр = \frac{Оф}{\bar{r}}$	4. Частка витрат ($Д_в$) (собівартість) в обсязі наданих послуг: $Д_в = \frac{B_в}{P_п} \cdot 100$
II. Обернені показники			
1.3. Трудомісткість виробництва (ТЕ): $ТЕ = \frac{Т}{P_п}$	3. Матеріаломісткість (МЕ): $МЕ = \frac{М}{P_п}$	3.3. Фондоємність (ФЕ): $ФЕ = \frac{Оф}{P_п}$	4.3. Величина витрат на 1 грн обсягу наданих послуг ($Ф_в$): $Ф_в = \frac{B_в}{P_п}$

Умовні позначення: де, $\bar{r}$ – середньооблікова чисельність працівників;
$В_в$ – витрати живої і уречевленої праці;
ФОП – фонд оплати праці;
Ф – Обсяг наданих послуг на 1 грн середньої суми оборотних засобів;
$\bar{r}_о$ – кількість днів у періоді;
$Е_п'$ – узагальнюючий показник ефективності;
Т – витрати праці;
ОФ – основні засоби;
ПП – продуктивність праці;
$Р_п$ – обсяг наданих послуг;
Об – число оборотів оборотних засобів;
МЕ – матеріаломісткість;
$Е_з$ – обсяг наданих послуг на 1 грн витрат

Джерело: узагальнено автором.

підприємства, ефективності діяльності окремих виробничих підрозділів, так і з метою пошуку напрямів мотивації і стимулювання використання резервів зростання ефективності виробництва.

При інтенсивному типі економічного зростання збільшення масштабів виробництва досягається шляхом якісного удосконалення всієї системи продуктивних сил. Інтенсифікація виробництва знаходить своє вираження у зростанні суспільної продуктивності праці, збільшенні виходу кінцевої продукції з кожної одиниці залучених у виробництво ресурсів при економії живої чи уречевленої праці, у підвищенні якості продукції, ефективності виробництва.

Розрахунки показників ефективності потрібні для оцінки рівня використання різних видів ресурсів і витрат, організаційно-технічних заходів, загальної результативності господарської діяльності підприємства за певний період часу. Крім того, за їх допомогою обгрунтовують і визначають оптимальні варіанти господарських рішень.

Аналіз окремих показників ефективності використання ресурсного потенціалу, вивчення впливу на їх розмір окремих чинників дає змогу розробити найоптимальніші параметри функціонування підприємства як системи.

Таким чином, розглянувши теоретичні засади визначення категорії ресурсного потенціалу підприємства та узагальнивши методичні підходи до його оцінювання, можемо стверджувати, що діагностика ресурсного потенціалу підприємства є необхідною складовою та передумовою формування стратегії його розвитку. Діагностика ресурсного потенціалу підприємства, його елементів і, відповідно, наповнення, змісту, його ефективності дають суб'єктам ринку змогу визначити конкурентні переваги, утримати освоєний сегмент ринку, розширити позиції на ньому і завоювати новий.

Ресурсний потенціал приватної школи необхідно розглядати як економічну основу, реальну силу розвитку підприємства, що характеризується системою показників, які відображають не тільки наявні ресурси, а й їхні резерви, що можуть бути використані за певних умов. Ефективність управління ресурсним потенціалом підприємства досягається за умов раціонального його використання для отримання повного кінцевого результату у вигляді виробництва продукції високої якості.

Управління ресурсним потенціалом відносять до складних явищ, при цьому зрозуміти сутність складних явищ і одержати про них достовірні відомості можна тільки завдяки багаторазовому спостереженню за поведінкою досліджуваного об'єкта. Важливо не просто одержати достовірні матеріали про управлінський процес, а й оцінити якісну його сторону та виробити напрями з удосконалення досліджуваного процесу. Важливою передумовою забезпечення розвитку підприємства є підвищення ефективності управління ресурсним потенціалом [1].

Підвищення ефективності управління ресурсним потенціалом, забезпечення його раціонального використання значною мірою пов'язано з проведенням якісних змін у складі ресурсів та з підвищенням ефективності їх управління. Завдання підвищення ефективності управління ресурсним потенціалом підприємств полягає, насамперед, у вдосконаленні використання та управління ресурсами підприємства та у підвищенні їх цілісності, яка проявляється у їх тісному взаємозв'язку. Ресурсам приватної школи повинен бути притаманний

відповідний спектр функціональних характеристик, на основі яких має забезпечуватись компенсація їх дефіцитних властивостей.

Тенденції розвитку управлінської науки потребують підвищення рівня ефективності функціонування підприємства, зміцнення його конкурентоспроможності. При цьому першочерговою для підприємства стає проблема ефективного управління ресурсами в умовах їх обмеженості. Підвищення корисності використовуваних ресурсів, їх віддачі — це одна з головних умов, що забезпечує розвиток підприємства, сприяє підвищенню конкурентоспроможності.

Щодо потенціалу підприємства, то його можна охарактеризується трьома основними рисами:

1) потенціал підприємства визначається його реалізованими та нереалізованими можливостями.

2) можливості підприємства визначаються ресурсами та резервами, які не залучені у виробництво. Тому потенціал приватної школи включає в себе обсяг ресурсів, які залучені у виробництво, а також ті, які підготовлені для використання.

3) потенціал підприємства також слід визначати навичками різних категорій персоналу, які мають прямий вплив на виробництво товарів, надання послуг, а також приймають участь в отриманні доходу і забезпеченні ефективного функціонування підприємства.

Ефективність реалізації потенціалу підприємства визначається формою підприємництва та його організаційною структурою.

Незадовільний фінансовий стан більшості приватних шкіл України спонукає підприємства до відмови від стратегічних цілей розвитку на користь виживання у короткостроковій перспективі. Але саме за таких умов підприємства не лише відмовляються від реалізації стратегічних планів на користь забезпечення своєчасного вирішення поточних завдань, а й вдаються до пошуку внутрішніх ресурсів і можливостей з метою їх подальшого використання. Саме тому чи не найважливішою стає проблема забезпечення ефективного функціонування системи управління ресурсним потенціалом приватних шкіл через впровадження дієвого організаційно-економічного механізму управління ресурсним потенціалом підприємства.

Ефективне функціонування системи управління не можливе без впровадження організаційних механізмів. Механізм управління розглядають як складову частину системи управління, що забезпечує дієвий вплив на фактори, стан яких обумовлює результат діяльності об'єкту управління. При чому, якщо мова йде про внутрішні фактори управління підприємством слід використовувати поняття "механізму управління підприємством", якщо про зовнішні — "механізму взаємодії з іншими підприємствами і організаціями".

Оскільки природа внутрішніх факторів управління підприємством є різноманітною (організаційні, структурні, технічні, економічні, адміністративні, матеріальні фактори), слід виділяти певні види механізмів управління. Основними видами механізмів управління виступають: організаційні, економічні, структурні механізми, механізми організації управління, технічні і адміністративні, інформаційні механізми та інші.

Найбільш доцільним є удосконалення і впровадження організаційно-економічного механізму управління ресурсним потенціалом підприємства.

Організаційно-економічний механізм управління підприємством — це сукупність організаційних і економічних важелів, кожному з яких властиві власні форми управлінського впливу, які впливають на економічні і організаційні параметри системи управління підприємством, що сприяє формуванню та посиленню організаційно-економічного потенціалу, отриманню конкурентних переваг та ефективності діяльності підприємства в цілому.

Механізм управління містить у собі такі компоненти, як принципи і задачі управління, методи, форми і інструменти управління, організаційна структура управління підприємством та його персонал, інформація та засоби її обробки.

У структурі організаційно-економічного механізму слід виділяти три системи: систему забезпечення, функціональну систему, цільову систему.

Система забезпечення організаційно-економічного механізму складається з підсистем правового, ресурсного, нормативно-методичного, наукового, технічного, інформаційного забезпечення управління підприємством.

Організаційно-економічний механізм управління підприємством включає наступні основні функціональні підсистеми: планування, організація, мотивація, контроль та регулювання.

Цільова система організаційно-економічного механізму містить у собі цілі і основні результати діяльності підприємства, а також критерії вибору і оцінки досягнення певних цілей і результатів діяльності приватної школи.

Системне управління полягає в здійсненні управлінських дій на формування і підтримку ключових факторів, що впливають на управління і використання ресурсного потенціалу підприємства. Дослідження факторів впливу на систему управління ресурсним потенціалом має обов'язково визначати фактори зовнішнього середовища. Перша група — це фактори, які підприємство може нівелювати чи хоча б мінімізувати їх вплив на систему управління ресурсним потенціалом, а друга — фактори, на які підприємство не в змозі впливати.

В умовах постійних економічних змін приватним шкілам слід звертати значну увагу на розширення та поглиблення досліджень в галузі управління ресурсним потенціалом. Ефективне управління ресурсним потенціалом приватних шкіл повинно являти собою гнучку систему, що буде змінюватись, пристосовуватись до ринкових умов, водночас виробляти якісну продукцію та забезпечувати загальний розвиток підприємства (рис. 1).

Першочерговим етапом у побудові системи ефективного управління ресурсним потенціалом є встановлення місії. Ставиться глобальна мета діяльності підприємства, яка відбиває призначення підприємства, його роль у суспільстві та забезпеченні власних конкретних інтересів. Після встановлення місії необхідно встановити конкретні цілі діяльності.

У такому разі ефективне управління ресурсним потенціалом повинно бути спрямоване на виконання не

Рис. 1. Етапи формування системи ефективного управління ресурсним потенціалом підприємства

Джерело: побудовано автором.

тільки основної місії підприємства, але і його цілей, які виходять з його місії. Вагоме значення у формуванні ефективного управління ресурсним потенціалом підприємств освітнього сектора економіки має аналіз факторів зовнішнього та внутрішнього середовищ. Зокрема аналіз зовнішнього середовища має на меті виявити потенційні загрози та можливості, з якими підприємство може зустрітися в майбутньому. Основними з таких факторів є: економічні, політичні, ринкові, фактори технології, конкуренції, міжнародні, соціальні. Результатом такого аналізу може стати перелік майбутніх загроз та можливостей з урахуванням їх значення і ступеня впливу на підприємство.

Оцінювання ефективності використання ресурсів є наступним етапом формування системи ефективного управління ресурсним потенціалом. Така оцінка повинна містити певний набір показників та критеріїв для визначення оптимального напряму управління ресурсами підприємства, що дасть можливість з'ясувати, як працює підприємство, чи досягаються поставлені цілі, які зміни та вдосконалення в процесі управління впливають на ресурсний потенціал. Для оцінювання ефективності необхідна система показників, яка враховувала б фактичну динаміку використання ресурсів підприємства. При цьому економічний ефект досягається за рахунок надання якісних послуг та отримання прибутку [6].

Управління ефективністю ресурсного потенціалу необхідно розглядати, як допоміжний етап, який має містити такі напрями, як якість управління та управління результатами. Якість управління передбачає, в першу чергу, культуру управління, в межах якого приватна школа прагне досягнути поставлених цілей. Даний напрям повинен формуватися під впливом ефективної системи мотивації та контролю за чіткого визначення цілей і пріоритетів розвитку підприємства й однозначному поділі повноважень і відповідальності. Управління результатами діяльністю повинно містити сукупність систематичних процедур і підходів, що використовуються для оцінювання результатів діяльності підприємства та зворотного впливу з метою їх покращання. Прийняття рішень має відповідати загальним вимогам, що висуваються до будь-яких управлінських рішень. Вони мають бути обгрунтованими, цілеспрямованими, кількісно та якісно визначеними, правомірними, оптимальними, своєчасними, комплексними й гнучкими. Тільки за умов дотримання цих принципів прийняті рішення будуть виконувати керуючу (сприяти досягненню поставлених цілей), координуючу (узгоджувати окремі дії, рішення, діяльність окремих фахівців та підрозділів) та мобілізуючу (активізація виконавців) функції.

Кінцевим етапом побудови системи ефективного управління ресурсним потенціалом підприємств є контроль. Контроль, як важливий та необхідний етап, повинен містити застосування системи спостереження і перевірки відповідності використання ресурсів підприємства встановленим стандартам та іншим нормативам, прийнятим планам, програмам і оперативним управлінським рішенням, а також виявлення допущених відхилень від прийнятих принципів організації та ведення господарства [7].

Система ефективного управління ресурсним потенціалом підприємств дає можливість також визначити, які внутрішні його характеристики послаблюють результативність досягнення ефективності в процесі управління ресурсним потенціалом. Ефективність досягається за рахунок реалізації послідовних дій, які здійснюються

Таблиця 3. Рейтинг регіонів України за показником інтегрального економічного потенціалу

	Природно-ресурсний	Виробничий	Трудовий	Інвестиційний	Експортний	Інтегральний економічний
Вінницька	11	18	21	14	18	**82**
Волинська	23	20	22	13	7	**85**
Дніпропетровська	2	2	5	2	13	**24**
Донецька	1	4	10	4	9	**28**
Житомирська	16	17	20	15	17	**85**
Закарпатська	20	23	19	12	1	**75**
Запорізька	7	5	3	7	3	**25**
Івано-Франківська	21	16	25	10	14	**86**
Київська	6	1	1	1	16	**25**
Кіровоградська	13	14	17	22	11	**77**
Луганська	3	9	6	9	6	**33**
Львівська	8	12	14	5	23	**62**
Миколаївська	17	8	8	20	2	**55**
Одеська	9	7	9	6	19	**50**
Полтавська	12	3	4	11	5	**35**
Рівненська	24	21	16	18	10	**89**
Сумська	18	13	18	16	4	**69**
Тернопільська	22	24	24	25	22	**117**
Харківська	5	6	2	3	24	**40**
Херсонська	15	19	12	19	14	**79**
Хмельницька	19	22	13	21	20	**95**
Черкаська	14	10	11	17	8	**60**
Чернівецька	25	25	25	24	21	**120**
Чернігівська	10	15	20	23	15	**83**

під час управління. Забезпечення внутрішньої рухливості та гнучкості підприємства є основою ефективного управління ресурсним потенціалом підприємства та досягнення його загального економічного розвитку. Основними напрямами формування системи ефективного управління використанням ресурсного потенціалу є: забезпечення раціонального використання земельних, водних та інших природних ресурсів в освітньо-науковому секторі, а також основних матеріальних засобів; застосування ресурсозберігаючих технологій; ефективне використання трудових ресурсів; забезпечення стабільності формування й ефективності використання внутрішніх і зовнішніх фінансових ресурсів; розвиток інноваційних процесів і впровадження їх результатів в освітню сферу. Для розробки й успішного впровадження такої системи у життя необхідно досягти високого рівня інформаційно-аналітичного забезпечення управління, що є необхідною умовою розвитку освітнього сектора економіки.

Враховуючи напрямки підвищення ефективності управління ресурсним потенціалом доцільно враховувати такі позиції: наявність синергетичного ефекту від використання ресурсів у процесі виробництва; управління рівнем використання і відтворення ресурсного потенціалу за рахунок моніторингу показників, які мають важливе значення для розвитку підприємства; розгляд різних заходів щодо підвищення ефективності функціонування підприємства; управління показниками ефективності використання ресурсного потенціалу для визначення неефективного використання окремих видів ресурсів та вплив на них.

Ефективне функціонування системи управління ресурсним потенціалом неможливе без застосування сучасних механізмів. В управлінні ресурсним потенціалом основну роль відіграє економічний механізм, який впливає на формування і функціонування складових організаційного механізму. В сукупності дані механізми формують організаційно-економічний механізм. Економічна складова даного механізму відповідає за фінансове забезпечення процесу виробництва, сприяє розвитку трудових ресурсів і нарощує інтелектуальний капітал, а також здійснює контроль і оцінку ефективності діяльності підприємства.

В умовах ринку кожне підприємство, являючись економічно самостійним товаровиробником, може використовувати будь-які оцінки ефективності розвитку виробництва у межах встановлених державою податкових відрахувань і соціальних обмежень. Ринкова стихія дуже складна, і перехід до ринку обумовлює важливість розробки єдиних підходів до виміру витрат і результатів для відбору та реалізації дійсно ефективних рішень на всіх рівнях управління підприємством.

Діагностика ресурсного потенціалу підприємства є необхідною складовою та передумовою формування стратегії його розвитку. Діагностика ресурсного потенціалу підприємства, його елементів і, відповідно, наповнення, змісту, його ефективності дають суб'єктам ринку змогу визначити конкурентні переваги, утримати освоєний сегмент ринку, розширити позиції на ньому й завоювати новий.

Визначення ефективності діяльності починається з встановлення критеріїв ефективності, тобто головної ознаки оцінки ефективності, яка розкриває його суть. Значення критерію ефективності виробництва випливає з необхідності максимізації отриманих результатів чи мінімізації витрат виходячи з поставлених цілей розвитку підприємства. Такими цілями можуть бути забезпечення виживання, досягнення стійкого зростання, структурна перебудова, соціальна стратегія тощо.

Діагностика ресурсного потенціалу залежить від визначення критерію і формування відповідної йому системи показників. Критерій повинен характеризувати сутність ефективності як економічної категорії і бути спільним для всіх ланок суспільного виробництва. Критерій не задовольняє потреб кількісної визначеності і тому не може бути позначеним кількісно. Він є узагальненим формуванням кінцевої мети.

Таким чином, результати дослідження полягають в тому, що для ефективного функціонування та зміцнення конкурентних позицій, підприємства потребують впровадження організаційно-економічного механізму управління ресурсним потенціалом, а також пошуку напрямів покращення використання окремих елементів загальної структури ресурсного потенціалу.

Без наявної оцінки кожного з підприємств регіону визначити сукупній потенціал області не виявляється можливим. Представимо визначення потенціалу Запорізької області в розрізі потенціалу інших регіонів країни. Одним із основних методів, що був використаний для виявлення особливостей економічного потенціалу регіонів України є математично-статистичний метод. Він полягає в математичних розрахунках таких показників, як природно-ресурсний, виробничий, трудовий, інвестиційний та експортний потенціали. На цій основі розраховано загальний інтегральний показник економічного потенціалу регіонів України. Отже, для визначення складу і структури потенціалу регіону було застосовано комплексний аналіз його економічної складової, що дозволило врахувати більшість умов і чинників, що впливають на формування і ефективне використання потенціалу регіону.

Визначення частки факторів, що впливають на економічний потенціал регіонів здійснено на основі рейтингового ранжування. За кожним із отриманих показників було здійснене ранжування регіонів України у порядку зменшення ваги їх рангу. На основі цих результатів розраховано інтегральний показник (значення рангів кожного регіону) та проведено групування регіонів України (табл. 3).

За результатами ранжування було виділено 5 груп регіонів. При цьому такі області мають:

1) високий потенціал — Дніпропетровська (25), Київська (25), Запорізька (25), Донецька (28) області;

2) потенціал вище середнього — Луганська (33), Полтавська (35), Харківська (40), Одеська (50) та Миколаївська (52) області;

3) середній потенціал — Черкаська (60), Львівська (62), Сумська (69), Закарпатська (75), Кіровоградська (77) та Херсонська (79) області;

4) потенціал нижче середнього — Вінницька (82), Чернігівська (83), Волинська (85), Житомирська (85), Івано-Франківська (86), Рівненська (89) та Хмельницька (95) області;

5) низький потенціал — Тернопільська (117) та Чернівецька (120) області.

Умовно першу групу з високим економічним потенціалом (без врахування Київської області) можна назвати "металургійною групою", оскільки тут сформований потужний комплекс виробництва чорної металургії України. Він охоплює Донецьку, Дніпропетровську, Запорізьку області, оскільки основні потужності металургійних підприємств розташовані біля основних родовищ сировини (залізної руди, коксівного вугілля). Крім металургійних заводів, до них відносяться машинобудівні підприємства, які виробляють устаткування для металургійних заводів, шахт тощо. Полтавська та Луганська області потрапили до II групи з економічним потенціалом вище середнього, але мають також сформований сталий виробничий комплекс, як і регіони I групи. Київська область (з урахуванням м. Києва) має також найвищий рівень конкурентоспроможності економіки з високим показниками соціально-економічного розвитку та ефективності використання наявного економічного потенціалу.

Група з середнім економічним потенціалом — це регіони, що характеризуються високими конкурентними позиціями, розвинутою інфраструктурою, значними перспективами соціально-економічного розвитку (Харківська, Одеська, Миколаївська області та АР Крим). Серед усіх регіонів України 52 % мають середній рівень економічного розвитку. Тому саме ці 13 регіонів мають стати зонами випереджаючого економічного зростання, а також центрами стратегічного планування на довгостроковий період соціально-економічного розвитку.

Аналіз регіональних аспектів економічного потенціалу України дає підстави виділити в Україні проблемні регіони (відсталі, депресивні). Тому для формування ефективної регіональної політики важливим є аналіз економіки регіонів, виявлення проблем та перспектив їх вирішення для покращення соціально-економічного розвитку регіонів держави та України в цілому. Отже, визначення економічного потенціалу на сьогодні має зростати зростає у зв'язку з формуванням ринкового механізму розвитку економіки України, що комплексно відображує дієву продуктивну можливість виробничо-економічної системи реалізувати соціально-економічні цілі суспільства та здатність цієї системи виробляти економічні блага.

Література

1. Ареф'єва О.В. Економічні засади формування потенціалу підприємства / О.В. Ареф'єва, Т.В. Харчук // Актуальні проблеми економіки. — 2013. — № 7 (85). — С. 71—76.

2. Асмолова І.М. Управління ресурсним потенціалом приватних підприємств / І.М. Асмолова // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. Сер. Економічні науки. — 2013. — № 4. — С. 89—94.

3. Долішній М. Місце рекреаційно-туристичного комплексу в розвитку сфери послуг і формування ринку праці України / М. Долішній, О. Гулич // Вісник Тернопільської академії народного господарства. — 2005. — № 5. — С. 5.

References:

1. Aref'ieva, O.V. and Kharchuk, T.V. (2013), "Economic principles of enterprise potential formation", Aktual'ni problemy ekonomiky, vol. 7(85), pp. 71—76.

2. Asmolova, I.M. (2013), "Management of resource potential of private enterprises", Visnyk Donets'koho natsional'noho universytetu ekonomiky i torhivli im. M. Tuhan-Baranovs'koho. Ser. Ekonomichni nauky, vol. 4, pp. 89—94.

3. Dolishnij, M. and Hulych, O. (2005), "The place of recreation and tourism complex in the development of services and the formation of the labor market of Ukraine", Visnyk Ternopil's'koi akademii narodnoho hospodarstva, vol. 5, pp. 5.

Стаття надійшла до редакції 25.04.2018 р.