

ного функціонування і розвитку підприємства. Одна з таких можливостей – розподіл коштів залежно від потреб підприємства і працівника.

Перш за все необхідно визначити 1) стратегічні цілі підприємства і побудувати їх ієрархію; 2) ключові потреби працівників і побудувати їх ієрархію. На наступному етапі кошти розподіляються залежно від того, потреби підприємства чи працівника є першочерговими. Так, у періоди реструктуризації чи коли підприємство розробляє або впроваджує нову продукцію тощо, 61,8% коштів необхідно направляти на потреби підприємства, а 38,2% – на задоволення потреб працівників. Якщо перед підприємством не постає надзвичайно важливих стратегічних цілей, тоді розподіл коштів відбувається навпаки: 61,8% коштів – на потреби працівників; 38,2% – на потреби підприємства.

Визначення меж задоволеності, що відповідають критерію золотої пропорції, дозволяє гармонізувати інтереси працівника і підприємства, створити більш досконалий механізм мотивації.

1.Рябченко О.Д. Основы золотого перерізу, економіка і суспільна діяльність // Коммунальное хозяйство городов: Науч.-техн. сб. Вып.37. – К.: Техніка, 2003. – С. 27-40.

2.Коробко В.И. Золотая пропорция: некоторые философские аспекты гармонии. – М.: АСВ; Орел: ОрелГТУ, 2000. – 208 с.

3.Сороко Э.М. Структурная гармония систем / Под ред. Е.М.Бабосова. – Минск: Наука и техника, 1984. – 264 с.

4.Васютинский Н.А. Золотая пропорция. – М.: Молодая гвардия, 1990 – 235 с.

5.Стахов А.П. Коды золотой пропорции. – М.: Радио и связь, 1984. – 152 с.

Отримано 15.12.2006

УДК 331.108 : 316

Л.О.САСІНА, канд. екон. наук, Т.В.ГОЛУБЄВА
Харківський національний економічний університет

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНКИ РІВНЯ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Розглядається соціальна сутність таких понять, як «людські ресурси», «трудовий потенціал», «людський капітал». На основі теоретичного аналізу пропонується технологія оцінки рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві та алгоритм управління цим процесом.

Сьогодні перед вітчизняними фахівцями особливо гостро постала проблема побудови соціально орієнтованої економіки, тобто спрямованої на забезпечення не тільки відтворення людських ресурсів, а і на їх якісний розвиток. За цих умов питання соціалізації економічних відносин на мікрорівні є актуальним, оскільки саме на підприємстві відбувається формування певного трудового менталітету працівника,

що, в свою чергу, сприяє якісній зміні людських ресурсів окремого підприємства.

Дослідження процесу формування «людських ресурсів», «людського капіталу», «трудового потенціалу» підприємства здійснюють такі вчені, як О.А.Грішнова, О.М.Головінов, Н.І.Шаталова [2, 3, 12] та ін. Однак невизначеність питань урахування впливу процесу соціалізації економічних відносин на якісні характеристики працівників підприємства обумовлює необхідність створення нових методичних підходів до їх оцінки.

Метою даної роботи є визначення та обґрунтування методичних основ системи оцінки рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві. Як основні завдання визначаються наступні:

- дослідження соціальної сутності понять «людські ресурси», «трудо-вий потенціал», «людський капітал»;
- обґрунтування технології оцінки рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві;
- розробка алгоритму управління процесом соціалізації економічних відносин на підприємстві.

У сучасних динамічних умовах, коли перехід від одного економічного циклу до іншого стає звуженим у часовому вимірі, значущість ролі людини у виробництві постійно зростає, оскільки ефективність виробництва, його конкурентоспроможність знаходиться у прямій залежності від якості людських ресурсів, якими воно розпоряджається. Посилення ролі людини у виробництві призвело до появи в науковій літературі таких, на перший погляд, тотожних понять як «людські ресурси», «трудо-вий потенціал», «людський капітал». З урахуванням мети даного дослідження виникла необхідність більш глибокого розуміння їх сутності та з'ясування існуючих взаємозв'язків між ними.

Аналіз економічної літератури дозволив виявити особливості застосування зазначених понять. Здебільшого під «людськими ресурсами» підприємства розуміють наявні індивідуально-особистісні характеристики та ціннісні установки працівників, котрі формують їх поведінку за визначених умов (характер соціально-психологічного клімату у колективі, стиль керівництва, особливості культури виробництва та управління тощо) [4, с.309]. У той же час техніко-технологічна, матеріальна, інформаційна база підприємства можуть по-різному впливати на розкриття і реалізацію здібностей працівника в процесі здійснення виробничо-господарської діяльності. Саме тому «трудо-вий потенціал» узагальнено характеризує сукупність людських можливостей, а також можливостей організації, які мають бути використані у виробничій

діяльності. «Трудовий потенціал» може вимірюватись за допомогою не тільки якісних, а й кількісних показників [8, 9, 12].

Таким чином, «трудовий потенціал» на відміну від «людських ресурсів» представляє собою не тільки сукупність психофізіологічних можливостей самого працівника, а й приховані резерви підприємства, що мають бути застосовані в процесі економічних відносин. Звідси «людські ресурси» – це наявні якості працівників, які застосовуються в процесі виробничо-господарської діяльності, а «трудовий потенціал» – можливості працівників та резерви підприємства.

З іншого боку, в економічній літературі «людський капітал» підприємства виступає як сукупність якостей людини, котрі використовуються у виробничій діяльності та внаслідок інвестицій розвиваються і забезпечують отримання прибутку своїм власником [1-3]. Тобто «людський капітал» має схожі риси з фізичним: він представляє собою благо тривалого користування, потребує витрат на ремонт та утримання, може застарівати ще до того, як станеться його фізичний знос [5, с.37]. Виходячи з вищезазначеного, розвиток «людських ресурсів» дозволяє не тільки змінити їх якісні характеристики, а й розкрити потенційні можливості, які можуть використовуватись у виробничо-господарській діяльності працівника та приносити прибуток як самому працівнику, так і підприємству в цілому. Таким чином, «людський капітал» підприємства – це складна соціально-економічна категорія, яка включає «людські ресурси» та «трудовий потенціал» підприємства.

Однак якісна зміна «людських ресурсів» веде, окрім розвитку «людського капіталу» підприємства, до підвищення якості трудового життя на підприємстві. В першу чергу, це пов'язано з тим, що розвиток людини є неможливим без процесу гуманізації праці, котра передбачає комплекс організаційно-технічних та соціально-економічних заходів зі зміни умов праці, виробничого середовища [11, с.273]. З іншого боку, внаслідок зміни трудового менталітету, розвитку індивідуально-особистісних характеристик працівника змінюється його ставлення до праці, свого суспільного положення в організації, умов особистісного та професійного просування, що вважається важливим показником якості трудового життя на підприємстві.

Якісній зміні «людських ресурсів» сприяє процес соціалізації економічних відносин на підприємстві, який передбачає цілеспрямований вплив (управління) на формування та забезпечення задоволення нематеріальних потреб суб'єктів економічних відносин. У зв'язку з цим постало питання розробки технології оцінки рівня соціалізації економічних відносин, котра враховувала б оцінку якісних характеристик працівників, а в подальшому – створення системи управління цим

процесом.

За останні роки з'явилося багато публікацій стосовно дослідження процедур і методів оцінки персоналу підприємства. Здебільшого фахівці зосереджують свою увагу на питаннях атестації кадрів підприємства з метою прийняття рішення щодо адекватності зайняття певної посади конкретним спеціалістом. Сучасною практикою розроблено безліч методів оцінки тих або інших якостей працівників залежно від цілей проведення атестації. Але існуючі підходи до оцінки та атестації персоналу не враховують процес соціалізації економічних відносин, завдяки якому змінюється трудовий менталітет працівників та набувають розвитку їх індивідуально-особистісні характеристики, такі як самостійність, цілеспрямованість, організованість, ініціативність, відповідальність, комунікабельність. Саме тому автори дослідження пропонують технологію оцінки рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві, яка складається з п'яти етапів та передбачає збір, обробку інформації про ціннісні орієнтації, мотиваційні потреби працівників, а також ступень реалізації цих потреб та індивідуально-особистісні характеристики працівників (рис.1). Запропонована технологія оцінки містить деякі елементи системи оцінки персоналу, викладеної у [6, с.40].

Слід зазначити, що збір інформації для оцінки рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві передбачає розробку спеціального інструментарію, який доповнює дані соціологічного характеру (анкетування) психологічними оцінками (система тестів), адже психологічні методи оцінки дають змогу більш детально визначити ті особистісні характеристики працівників, що мають переважне значення для їх роботи.

Отримання інтегральної оцінки рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві передбачає застосування одного з методів багатовимірної статистичного аналізу – кластерного методу, за допомогою якого результати анкетування та тестування працівників будуть представлені у вигляді дендограми, на якій виділені кластери підприємств з високим, середнім і низьким рівнем соціалізації економічних відносин. Запропонований підхід до отримання оцінки рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві дозволить виділити фактори, що впливають на цей процес та визначити комплекс заходів, необхідних для підсилення позитивного та запобігання негативного їх впливу. Алгоритм управління процесом соціалізації економічних відносин на підприємстві представлено на рис.2.

Слід зазначити, що процес соціалізації економічних відносин не є самоціллю для будь-якого підприємства. Його запровадження, має на

меті, в першу чергу, покращення рівня трудового життя працівників, тому необхідно здійснити моніторинг якості трудового життя з тим, щоб з'ясувати необхідність соціалізації економічних відносин для конкретного підприємства. Як відомо, якість трудового життя оцінюється за допомогою низки показників, серед яких виділяють об'єктивні та суб'єктивні. До суб'єктивних показників автори дослідження відносять задоволеність працівників результатами своєї праці, умовами особистісного та професійного росту, своїм суспільним положенням, відносинами з керівництвом, системою винагороди, а також впевненість у своєму майбутньому, наявність відчуття безпеки, наявність довіри до дій організації.

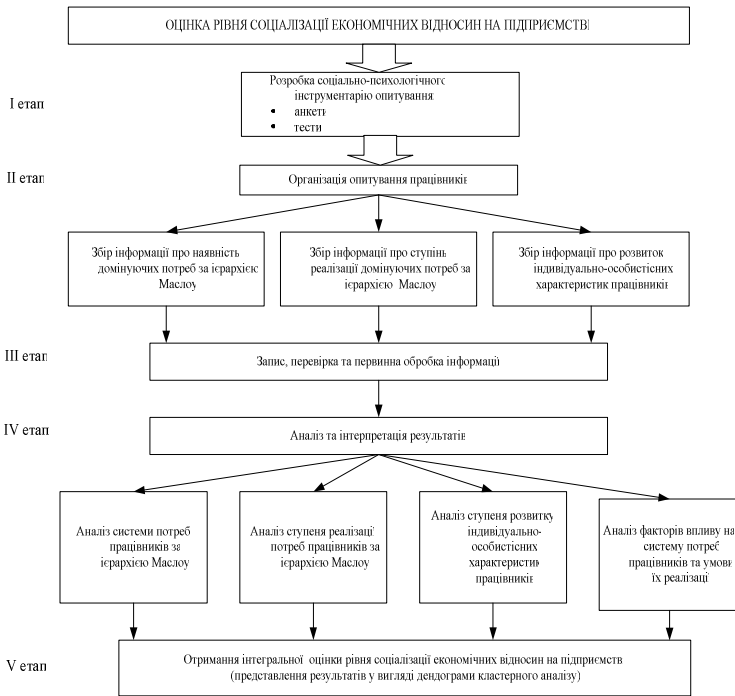


Рис.1 – Технологія оцінки рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві

До складу об'єктивних показників увійшли: чисельність працівників, що навчаються, підвищили свою кваліфікацію, володіють суміжними двома і більше спеціальностями та професіями; рівень плинності кадрів, кількість порушень трудової і виробничої дисципліни, чисе-

льність поданих раціоналізаторських пропозицій та винаходів із удосконалення техніки, технології, інструментів. Отримання інформації за зазначеними показниками передбачає розробку спеціальної анкети.

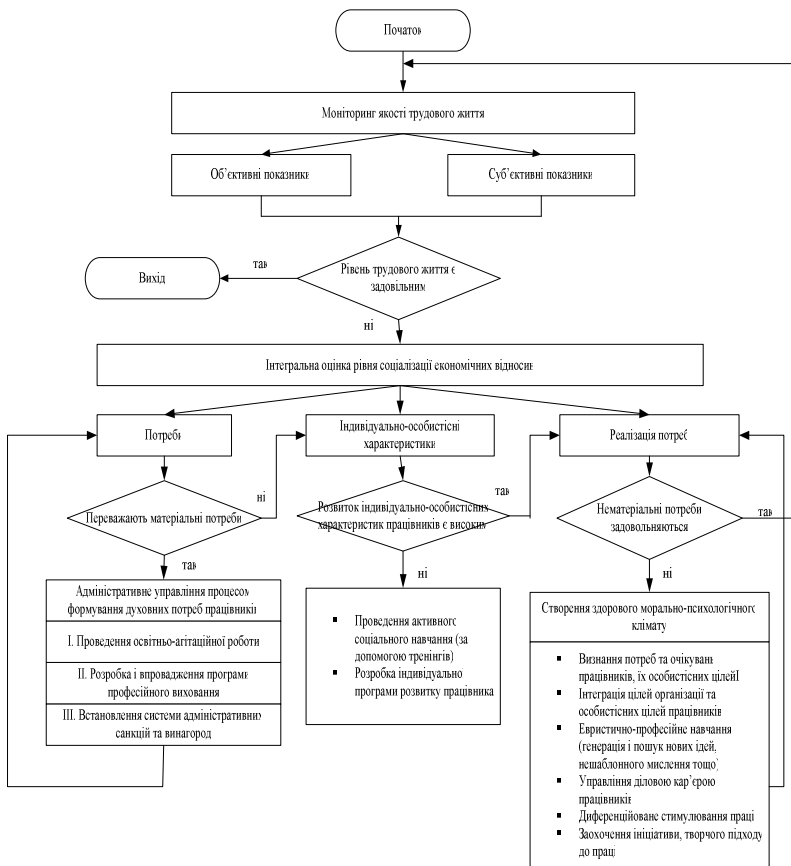


Рис.2 – Алгоритм управління процесом соціалізації економічних відносин на підприємстві

Обробка результатів анкетування дозволяє встановити рівень якості трудового життя. Якщо він є незадовільним, то необхідно здійснити інтегральну оцінку рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві. На даному етапі важливо визначити межу матеріальних потреб працівників, після якої актуальними стають потреби вищого порядку, в першу чергу, в професійному самовдосконаленні, навчанні, підвищенні-

ні кваліфікації.

Якщо переважають матеріальні потреби, до яких за ієрархією Маслоу належать фізіологічні потреби та потреби в безпеці, то керівництву підприємства необхідно здійснювати прямий вплив на формування нематеріальних потреб працівників через адміністративне управління, що включає проведення освітньо-агітаційної роботи серед працівників, розробку і впровадження програми їх професійного виховання, а також встановлення відповідної системи адміністративних санкцій та винагород.

На наступному етапі при оцінці індивідуально-особистісних характеристик працівників необхідно проводити активне соціальне навчання працівників (у вигляді тренінгів) та розробляти індивідуальні програми розвитку працівника, якщо ці характеристики виявились недостатньо високими. За умови, що зазначена оцінка є позитивною, необхідно визначити, чи задовольняються нематеріальні потреби працівників. Відомо, що на задоволення потреб вищого порядку впливає морально-психологічний клімат у колективі. Систематизація факторів, що сприяють формуванню здорового клімату на підприємстві [7, 10, 13] дозволила виділити основні напрямки щодо його покращення (рис.2).

На завершальному етапі після впровадження запропонованих заходів щодо управління процесом соціалізації економічних відносин проводиться новий моніторинг якості трудового життя, який дозволяє зафіксувати позитивні зміни у відношенні працівників до праці, її результатів, свого власного положення в організації та ін.

Таким чином, у даному дослідженні було доведено, що процес соціалізації економічних відносин на підприємстві сприяє якісній зміні «людських ресурсів» підприємства. Це дало можливість авторам вперше запропонувати методичний підхід до оцінки рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві та удосконалити систему управління якістю трудового життя працівників. У подальшому дослідження будуть проводитись в напрямку розробки механізму управління та програми впровадження процесу соціалізації економічних відносин на підприємстві.

1. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні // Україна: Аспекти праці. – 2006. – № 2. – С.39-47.

2. Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. – 161 с.

3. Грішнова О., Тертична Л. Економічна природа і значення категорії «людський капітал» // Україна: Аспекти праці. – 2003. – № 7. – С.33-37.

4. Дороніна М.С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. – Харків: ХДЕУ, 2002. – 432 с.

5. Капелюшников Р. Теория человеческого капитала // Менеджмент и менеджер. – 2004. – № 2. – С.36-40.
6. Панасюк Н.О. Інноваційний підхід до системи оцінки персоналу акціонерного товариства // Проблеми науки. – 2004. – № 12. – С.37-42.
7. Приступа Н.І., Боярчук Т.В. Регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві: перспективи та механізми соціального захисту. – Хмельницький, 2002. – 40 с.
8. Самойленко С.М. Формування трудового потенціалу суб'єктів господарювання: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01. – Харків, 2005. – 18 с.
9. Синиця Т.В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01. – Харків, 2004. – 20 с.
10. Спивак В.А. Развивающее управление персоналом. – СПб.: Нева, 2004. – 442 с.
11. Тимошенко И.И., Соснин А.С. Мотивация личности и человеческих ресурсов. – К.: Изд-во Европ. ун-та, 2002. – 576 с.
12. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 399 с.
13. Экономика и социология труда / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 584 с.

Отримано 14.12.2006

УДК 658.012

М.С. ДОРОНІНА, д-р екон. наук, О.О. ПЕТРЯЄВ, канд. екон. наук
Харківський національний економічний університет

АНАЛІЗ ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

Обґрунтовується необхідність розвитку і проаналізовано стан підприємницького потенціалу керівників різних рівнів управління. Зроблено висновки щодо важливості вводу в дію ресурсу підприємливості керівників.

Нагальною потребою сучасного періоду економіки є необхідність навчитися господарювати в умовах постійних змін. Для переходу до прогресивного руху по спіралі необхідно розвивати потенціал підприємницької культури. Інновації та надійні зв'язки підприємства з навколишнім середовищем, які вона забезпечує, стають в ринковій економіці таким же гарантом прибутку, як і наявність необхідних для бізнес-діяльності ресурсів та ринків збуту продукції. Тільки введення в дію ресурсу підприємливості на вітчизняних підприємствах гарантує їм стабільність існування та розвитку.

Цей ресурс не відразу був визнаний наукою як особливий та такий, що заслуговує на спеціальне науково-методичне забезпечення його оцінки та розвитку. Тільки коли перед наукою постала проблема вивчення резервів управління динамічними економічними процесами, вона поступово стала вводити до складу факторів виробництва поряд з традиційними (землею, капіталом та працею) новий фактор – підприємливість. Спочатку в неокласичній теорії економіки окремі характе-