

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-

ристики підприємливості приписувались або такому фактору як капітал, або такому фактору як праця. І тільки в австрійській економічній школі, яка запропонувала розглядати постійний порядок ринку не в термінах рівноваги, а в термінах процесу, що безперервно розвивається, центральною фігурою став підприємець, наділений здатністю до постійних змін, інновацій. На наш погляд, слушною для керівників вітчизняних підприємств є думка П.Друкера, який вважає, що на спіраль розвитку виводить систематичне новаторство, яке полягає у цілеспрямованому пошуку змін і систематичному аналізі можливостей, щоб результатом цих змін могли стати економічні чи соціальні інновації [1, с.43].

Не дивлячись на те, що підприємництво і підприємливість вже давно стали об'єктами досліджень, багато проблем залишається невирішеними. Так, по-перше, не можна погодитися з тими дослідниками, які визначають підприємливість виключно як особливий вид творчої активності у сфері приватного бізнесу. Звичайно, в умовах зародження ринкових відносин приватні підприємці, формуючи свій капітал, найбільше потребують введення в дію підприємливості. Тільки цей фактор здатний компенсувати їм і нестачу ресурсів чи кваліфікованих кадрів, і недосконалість правового забезпечення господарської діяльності.

Але в той же час і більші підприємства з великим капіталом та великою питомою вагою державної власності мають потребу у формуванні нової культури динамічної підприємницької поведінки у стосунках з партнерами. В зв'язку з цим важливо визначити характерні риси підприємницького стилю поведінки не стільки приватного власника, скільки групи працівників системи управління підприємством, які змушені приймати рішення в умовах невизначеності та обмеженості всіх ресурсів, а особливо часу.

Якщо визначити капітал підприємства як систему поточкових процесів, що існують у відтворювальному циклі підприємства, то навіть у стабільній економічній системі цей цикл не може бути оптимізованим зусиллями однієї людини, навіть геніальної, а тим більше зміненим. Він просто не в змозі проаналізувати необхідну кількість інформації про особливості обмінних процесів, що відбуваються в системі господарювання. Особливо не просто одній людині вивчати та оцінювати систему зв'язків у вітчизняній економіці, що поступово виходить з кризового стану. Організація колективної творчої роботи вимагає відповідного методичного забезпечення.

Управління розвитком потенціалу підприємливості працівників систем управління багато в чому залежить від точності його вимірю-

вання. В літературі не представлена цілісна методика такого вимірювання. Але емпіричні матеріали наукових досліджень дають основу для її розробки. За прийнятою в них методологією для вимірювання підприємливості необхідно спочатку визначити перелік її суттєвих ознак, потім обґрунтувати спосіб кількісної їх оцінки та збору відповідної інформації.

На основі узагальнення ряду публікацій [2, 3] був використаний такий перелік особистісних рис людини, що дозволяє оцінити рівень розвитку у неї здатності до інноваційної (підприємливої) поведінки: постійне намагання досягати успіху, бажання бути господарем своєї долі, бажання свободи і незалежності, ініціативність, наполегливість у досягненні цілей, виражена ризикованість, відсутність страху брати на себе відповідальність, вміння спокійно аналізувати будь-які ситуації, вміння переконувати інших людей, працездатність, вміння знаходити і використовувати інформацію про вигоду, здібність до торгівлі, підприємництва.

Для оцінки підприємницького потенціалу керівників різних рівнів управління було проведено анкетне опитування працівників системи управління на трьох підприємствах (Ківерціспецлісмаш, Гідропривід та Мостінвест). До анкети ввійшли питання, що давали можливість оцінити наведені вище характеристики підприємливості. Інструментом для вирішення поставленої задачі було обрано статистичні методи оброблення даних. Наявність та розвиненість у респондентів тієї чи іншої характеристики оцінювалась за п'ятибальною шкалою : 5 – так, 4 – скоріше так, ніж ні, 3 – скоріше ні, ніж так, 2 – ні, 1 – не знаю. Серед респондентів були виділені групи різних рівнів управління : вищої, середньої та нижчої ланки.

Результати аналізу показали, що питома вага стверджувальних відповідей "так" коливається в межах від 24 до 74%; "скоріше так, ніж ні" – від 17 до 45%; "скоріше ні, ніж так" – від 0 до 23%; "ні" – від 0 до 19% и "не знаю" – від 10 до 19%. Середні бали характеристик підприємницького потенціалу керівників усіх рівнів коливаються від 3,12 до 4,45. Найвищу оцінку має така характеристика як "працездатність" (4,45). Позитивні відповіді по сукупності респондентів склали 74%. Слід зазначити, що високі середні бали мають також такі характеристики, як "бажання бути господарем своєї долі", "намагання до свободи і незалежності", "наполегливість у досягненні цілей" і "вміння переконувати інших людей" (відповідно 4,21; 4,17; 4,05; і 4,05). Найбільш низький бал спостерігається за характеристикою "здібність до торгівлі, підприємництва" (3,12). Ця характеристика має 19% негативних відповідей. В основному питома вага позитивних відповідей "так" і

"скоріше так, ніж ні" більша за негативні оцінки за всіма характеристиками. Ці результати свідчать, що більшість керівників різного рівня управління мають підприємницький потенціал, однак він потребує подальшого розвитку і удосконалення.

Результати аналізу підприємницького потенціалу керівників вищого рівня управління по заводу "Ківерціспецісмаш" показали, що середні бали коливаються від 4,64 до 3,55. Найвищий середній бал має характеристика "постійне намагання досягнення успіху" (4,64). Другий ранг мають такі характеристики підприємницького потенціалу керівників цього рівня як "бажання бути господарем своєї долі" і "працездатність". Питома вага відповідей "так" і "скоріше так, ніж ні" досить висока. Це свідчить про те, що більшість керівників вищого рівня мають ті якості, які сформульовані в анкеті. Низький середній бал спостерігається за такими характеристиками, як "уміння знаходити і використовувати інформацію про власну вигоду" та "ініціативність", що свідчить про невисоку оцінку ролі ділової інформації для прийняття управлінських рішень та відсутність ділової активності в пошуках нових ідей.

Найвищі середні бали (4,55 і 4,45) підприємницького потенціалу керівників у середньої ланки мають характеристики "наполегливість у досягненні цілей" і "працездатність". Дещо нижчі оцінки характеристик "бажання бути господарем своєї долі", "намагання повної свободи і незалежності" і "вміння переконувати інших людей". Питома вага позитивних відповідей "так" і "скоріше так, ніж ні" коливається від 23 до 77% і від 23 до 54% відповідно. Питома вага відповідей "скоріше ні, ніж так", "ні" і "не знаю" незначна.

Результати аналізу дають змогу зробити висновок, що керівники середнього рівня по заводу "Ківерціспецісмаш" мають достатній підприємницький потенціал, який дає змогу їм виконувати якісно свої функції.

Вивчення підприємницького потенціалу керівників нижчого рівня управління заводу "Ківерціспецісмаш" показало, що самий високий ранг має характеристика "висока працездатність".

У керівників цього рівня значні середні бали мають такі характеристики, як "працездатність", "намагання до повної свободи і незалежності", "бажання бути господарем своєї долі", "вміння переконувати інших людей" (4,06; 3,94 і 3,72 відповідно). Найменший ранг має характеристика "здібність до торгівлі, підприємництва" і "вміння отримувати і використовувати інформацію про свою вигоду". Питома вага відповідей "так" і "скоріше так, ніж ні" коливається від 11 до 72% і від 0 до 39% відповідно. Питома вага негативних відповідей

"ні" змінюється від 0 до 28%, однак за шістьма характеристиками вона дорівнює 0. Питома вага відповідей "не знаю" коливається від 1,53 до 2.72, тобто сукупність не є однорідною.

Аналіз результатів анкетного опитування керівників усіх рівнів заводу "Мостінвест" показав, що найвищі середні бали мають такі характеристики, як "працездатність", "прагнення до повної волі і незалежності" і "уміння аналізувати будь-які ситуації" (4,56; 4,44; 4,33 відповідно). Частка позитивних відповідей "так" коливається від 11 до 67%. Найнижчий ранг має характеристика "ініціативність у всіх". Це дозволяє зробити висновок про необхідність подальшого розвитку підприємницького потенціалу керівників різних рівнів керування.

Аналіз результатів опитування керівників усіх рівнів по заводу "Гідропривід" показав, що питома вага відповідей "так" варіює від 33 до 67%, "скоріше так, чим ні" – від 13 до 47%, "скоріше ні, чим так" – від 0 до 20%, "ні" – від 0 до 40%. Середні бали знаходяться в діапазоні від 3,47 до 4,47. Найвищий бал має характеристика "бажання бути господарем своєї долі". На другому місці – "уміння переконувати інших людей". Найнижчий бал у такої характеристики, як "уміння добувати і використовувати інформацію про вигоду" (3,47). Ця ж характеристика не має відповідей "ні" і "скоріше ні, чим так". Частка відповідей "так" і "скоріше так, чим ні" превалює над негативними за всіма характеристиками, як і по раніше розглянутих підприємствах.

Узагальнення результатів анкетного опитування керівників різних рівнів керування дозволило виявити переважні характеристики їхнього підприємницького потенціалу по всіх підприємствах.

Незважаючи на розкид середніх оцінок, можна помітити, що найвищий ранг по керівниках вищого рівня управління підприємств, що аналізуються, мають такі характеристики, як "постійне прагнення до досягнення успіху", "бажання бути господарем своєї долі", а нижчий ранг у таких характеристик, як "уміння добувати і використовувати інформацію про вигоду" і "здатність до торгівлі, підприємництву".

Серед керівників середнього рівня управління найвищий ранг має характеристика "завзятість у досягненні мети", а найнижчий – "здатність до торгівлі, підприємництва" і "схильність до розумного ризику".

Вивчення середніх оцінок характеристик підприємницького потенціалу керівників нижчого рівня управління по всіх аналізованих підприємствах свідчить, що високий ранг належить характеристикам "працездатність" і "бажання бути господарем своєї долі", а найнижчий – у характеристик "уміння добувати і використовувати інформацію про вигоду" і "здатність до торгівлі, підприємництву".

Проведене дослідження приводить до висновку, що сучасним керівникам необхідно розвивати підприємницький потенціал, активніше виявляти ініціативу, завзятість у досягненні мети, аналізувати ситуацію і розумно ризикувати.

Як видно з наведеного вище аналізу окремих характеристик підприємливості, працівники системи управління мають різний її потенціал, тому існує можливість виділення груп працівників системи управління з різним потенціалом підприємливості, яка може бути перевірена засобами багатовимірного статистичного аналізу.

Результати впорядкування самооцінок потенціалу підприємливості 86 осіб (працівників трьох підприємств) дозволили чітко виділитися дві групи респондентів.

Першу групу складають 22 особи (понад 25% від загальної чисельності) з більш розвиненим потенціалом інноваційної, підприємницької поведінки. Специфіка кожної групи співробітників системи управління підприємствами може бути доведена порівнянням результатів факторного аналізу характеристик двох кластерів. Ці результати подані на рис.1.

Як бачимо, перший фактор першого кластеру описує 24% дисперсії і його структура показує, що люди, які ввійшли до цієї групи, вважають себе готовими або скоріше готовими, чим ні, брати на себе відповідальність за власну долю та нести відповідальність за прийняті рішення. Другий і третій фактори описують приблизно однакову дисперсію і мають не складну структуру. За змістом другого можна зробити висновок, що в цій групі люди вважають, що вони вміють чітко формулювати свої власні економічні цілі, здатні до виваженого ризику.

Аналіз навантажень першого фактору на показники підприємливості в другій групі (21% дисперсії) свідчить, що люди, які ввійшли до неї, вважають, що їм швидше не властива як висока відповідальність за досягнення мети, так і здатність до ризику. Вони за аналізом структури другого фактору також швидше не готові брати на себе відповідальність за прийняті рішення, не вміють спокійно аналізувати ситуацію, а третій фактор показує, що в них не розвинене бажання бути незалежними. Крім факторного аналізу визначальні типові особливості двох груп підтверджуються аналізом середніх оцінок бажання поповнювати знання у різних сферах бізнес-діяльності (рис.2) та кореляції оцінок особистих цілей працівників системи управління підприємства з його цілями (таблиця).

Як бачимо, в першій групі людей (з підвищеними оцінками характеристик підприємливості) спостерігається суттєве перевищення пра-

гнення до знань порівняно з другою групою.



Рис.1 – Навантаження факторів на характеристики підприємливості

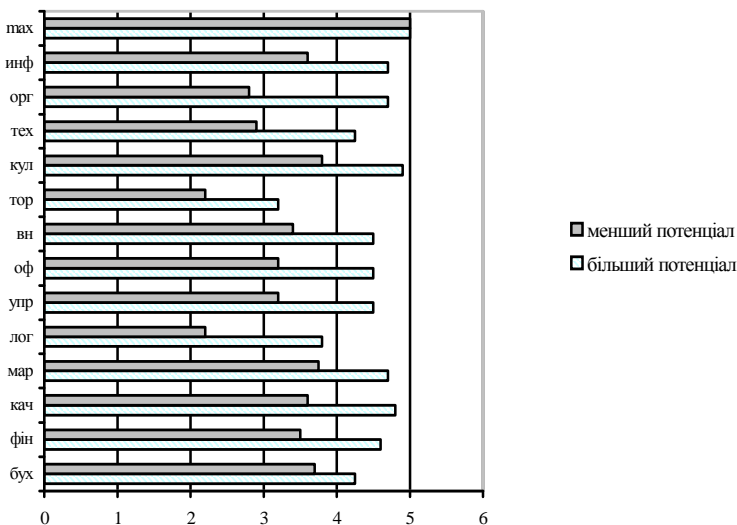


Рис.2 – Середні оцінки бажання поповнити знання в групах людей з більшим та меншим потенціалом підприємливості

Умовні позначення напрямків поповнення знань: бух – бухгалтер, фін – фінанси, кач – управління якістю, мар – маркетинг, лог – логістика, упр – управління персоналом; оф – оформлення угод з партнерами, вн – зовнішньоекономічна діяльність; тор- торгівля науково-технічними досягненнями, ноу-хау; кул – культура ділового спілкування; тех – технологія виробництва, орг – організація виробництва, інф – використання інформаційних технологій.

Статистичний зв'язок між цілями працівників системи управління та організації для двох кластерів характеризується даними таблиці.

Парні коефіцієнти кореляції між оцінками цілей працівників системи управління та організації для першої та другої груп*

Цілі працівників системи управління	Цілі підприємства					
	зміна концепцій управління	забезпечення фінансової стійкості підприємства	формування нової соціальної політики та розвиток персоналу	завоювання ринку, забезпечення престижу товарів підприємства	поновлення та розвиток виробничого потенціалу	розвиток компетентності персоналу
Заробіток	<u>0,19</u> 0,04	0,9 -0,06	<u>0,52</u> -0,05	0,87 0,08	0,46 0,2	<u>0,09</u> 0,02
Стабільність робочого місця	<u>0,17</u> -0,15	0,55 -0,12	<u>0,49</u> -0,16	<u>0,48</u> -0,02	0,89 -0,12	<u>0,39</u> -0,15
Спілкування з цікавими людьми	<u>0,17</u> -0,02	0,56 -0,07	<u>0,42</u> -0,01	0,54 0,11	0,89 -0,11	0,26 0,04
Самоствердження	<u>0,50</u> 0,06	0,46 -0,10	<u>0,34</u> 0,03	<u>0,42</u> -0,03	0,80 0,08	<u>0,31</u> 0,06
Зробити кар'єру	<u>0,38</u> 0,08	<u>0,38</u> 0,17	<u>0,01</u> 0,19	<u>0,39</u> 0,06	<u>0,49</u> -0,11	<u>0,03</u> 0,16
Реалізувати творчі задуми	<u>-0,18</u> 0,28	<u>0,30</u> 0,16	<u>0,13</u> 0,39	<u>0,00</u> 0,14	0,50 0,06	<u>0,30</u> 0,26

* Над ризикою – характеристики працівників системи управління з більшим потенціалом підприємливості; під ризикою – характеристики працівників системи управління з меншим потенціалом підприємливості

Як видно з таблиці, орієнтуватися на підприємницьку культуру поведінки всього персоналу не можна. Але організовуючи творчі групи з інноваційних працівників системи управління, за їх допомогою можна формулювати програми розвитку та збереження потенціалу підприємства. Інша частина співробітників системи управління повинна отримувати чіткі завдання та орієнтири регулювання процесів, які входять до їх компетенції.

За даними цього дослідження в цілому можна зробити такі висновки. Для відновлення динаміки та надійності функціонування підприємств в умовах формування ринкового середовища необхідно розвивати підприємницьку культуру. Для цього в першу чергу необхідно вводити в дію ресурс підприємливості працівників системи управління. Для формування потенціалу підприємницької культури можна виконати експертну оцінку його характеристик. За даними експертизи методами статистичного аналізу можна змодельовати оцінку зв'язків між рівнем розвитку потенціалу підприємливості, мотивами, іншими характеристиками, цілями працівників системи управління та цілями підприємства, яка дозволяє знаходити напрямки та засоби збалансованого розвитку елементів підприємницької культури колективу.

1. Друкер П. Як забезпечити успіх у бізнесі: новаторство і підприємництво: Пер. з англ. В.С.Гуля. – К.: Україна, 1994. – 319 с.

2. Дороніна М. С. Диагностика культуры предприятия // Матер. V Междунар. науч.-техн. конф. "Физические и компьютерные технологии в народном хозяйстве". 28-29 мая 2002 г. – Харьков: ХНУРЕ, 2002. – С.513-516.

3. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. – Харків: ХДЕУ, 2003. – 444 с.

Отримано 06.11.2006

УДК 06.046.2

О.М.ВИНОГРАДСКАЯ, В.С.ШЕВЧЕНКО, Н.С.ВИНОГРАДСКАЯ

Харьковская национальная академия городского хозяйства

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ ГОРОДА

Рассматриваются аналитические и теоретические вопросы развития персонала. Приводится анализ теорий развития персонала, подходы к управлению персоналом в сфере ЖКХ на основе концепции обучающейся организации.

Осуществляемые экономические реформы изменили подходы к организации деятельности предприятий и организаций. В связи с этим изменяются отношения между руководителями организаций, между руководителями и подчиненными. Меняется отношение и к персоналу, так как возникает все более явная необходимость в социальной направленности реформ на человека.

Если в экономически развитых странах развитие персонала имеет свою теорию и практику, то в Украине оно находится еще в стадии зарождения.

Мировой опыт дает возможность получить знания об этапах формирования понятия «развитие персонала» [4].