

Моделювання під час створення бази економетричних моделей виконується за допомогою інтегрованої системи статистичного аналізу та оброблення статистичних даних. У вказаних інструментальних засобах передбачено обмін даними між собою, що дає змогу випробовувати різноманітні моделі, спрямовані на підвищення наукового рівня розроблення програми соціально-економічного розвитку Херсонської області та його рекреаційної галузі.

Одержані результати експериментів свідчать, що хоча можливості використання методів прикладного статистичного аналізу в умовах ринкової трансформації економіки обмежені у зв'язку з різкою динамікою показників, деяка інерційність процесів соціально-економічного розвитку регіонів обласного рівня в цілому зберігається. Це дає змогу зробити висновки про доцільність застосування визначених методологічних і методичних засад моделювання і прогнозування процесів регіонального розвитку для підвищення ефективності розв'язання типових задач управління регіонами обласного рівня.

УДК 331.101.262

*Асист. О.І. Іляш, канд. екон. наук;
спеціаліст Н.Б. Шкіль – Львівська КА*

ОБГРУНТУВАННЯ МЕТОДИКИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ДЛЯ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Запропоновано та обгрунтовано застосування методики соціологічного дослідження з метою проведення всебічного аналізу трудового потенціалу підприємства на прикладі Миколаївської РСС Львівської ОСС.

Assist. O.I. Ilyash, specialist N.B. Shkil – Commercial Academy of L'viv

Ground of method sociological research for estimation of labour potential of enterprise

In the article it is offered and grounded application of method of sociological research with the purpose of conducting of comprehensive analysis of labour potential of enterprise on the example of Mykolaiv DCU of L'viv RCU.

Трудовий потенціал підприємства необхідно розглядати у взаємозв'язку кількісних і якісних характеристик працівників, у вигляді сукупності їх здібностей та можливостей, із врахуванням чинників, що впливають на їх зміну. Розглядаючи поняття "трудовий потенціал" його не необхідно абсолютно ототожнювати із визначенням трудові ресурси. Трудові ресурси – це сукупність всього економічно активного населення, яке здатне до праці і володіє певними фізичними та культурно-освітніми характеристиками.

На рівні підприємства, трудові ресурси – це сукупність осіб, що працюють на певному підприємстві і свої здібності, знання та навички використовують для реалізації завдань та досягнення цілей підприємства. Трудовий потенціал фактично є можливостями трудових ресурсів, а також інтегральною оцінкою кількісних та якісних параметрів здатності до праці, в тому числі чинників, які не підлягають вимірюванню (наприклад, моральність). Трудовий

потенціал характеризується постійною мінливістю і його покращення залежить від вибору необхідної кадрової політики та ефективного управління персоналом підприємства.

Кожне підприємство для досягнення найвищих кінцевих результатів господарської діяльності та конкурентної переваги на ринку, має приділяти належну увагу збалансованості кількісного та якісного складу персоналу та підвищенню рівня використання трудового потенціалу підприємства. З цією метою, необхідно проводити не тільки аналіз трудових ресурсів з кількісної сторони, але й описувати з різних позицій трудовий потенціал підприємства.

Відмінність аналізу трудових ресурсів і трудового потенціалу полягає у тому, що при аналізі трудового потенціалу використовуються не тільки результати оцінки трудових ресурсів з кількісної сторони, але і проводиться детальний аналіз якісних характеристик працівників підприємства, їх можливостей та здібностей, а також визначаються чинники, що впливають на якісну характеристику персоналу та розраховуються резерви покращення ефективності використання трудового потенціалу підприємства. З метою якісної характеристики трудового потенціалу, зокрема, трудового потенціалу підприємства, виникає необхідність застосування соціологічних методів.

Аналізуючи показники трудового потенціалу підприємства ми, зазвичай, втрачаємо суть показників індивідуального потенціалу працівника. І тільки, аналізуючи сукупність індивідуальних показників кожного працівника, а також узагальнюючи ці дані, у поєднанні з аналізом показників, які ми можемо обчислити математичним способом, дасть нам повну картину для оцінки трудового потенціалу підприємства. З цією метою необхідно проводити аналіз з врахуванням таких компонентів трудового потенціалу як здоров'я, моральність, творчий потенціал, активність, організованість та зібраність, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу.

Аналізуючи компонент здоров'я, необхідно звернути увагу не тільки на працездатність, втрати робочого часу через хвороби і травми, але і визначити можливі причини негативного впливу роботи на здоров'я працівників, усунення яких підвищуватиме рівень використання трудового потенціалу підприємства за даним компонентом.

Компонент моральності взагалі важко оцінити за допомогою економічних показників діяльності підприємства. З цією метою доцільно проводити опитування працівників та давати експертні оцінки, адже взаємовідносини між співробітниками, атмосфера у колективі, втрати від конфліктів (рівень конфліктності), задоволення працівника роботою завжди мало важливе значення для досягнення відповідного рівня продуктивності праці та економічної ефективності діяльності підприємства. Тому дослідження цього компоненту та покращення показників цього напрямку безпосередньо впливають на трудовий потенціал підприємства.

До індивідуальних показників творчого потенціалу належать творчі здібності, а до активності – бажання до реалізації здібностей та підприємливість. Однак, при оцінці творчого потенціалу підприємства та загальної активності працівників, зазвичай, використовуються такі показники як кіль-

кість винаходів, патентів, пропозицій щодо раціоналізації роботи, кількість нових винаходів на одного працівника. Необхідно зазначити, що обраний напрям дослідження потенціалу підприємства має вагоме значення, проте не усі підприємства застосовують дану методику щодо оцінки індивідуальних показників творчого потенціалу, що не є відображенням низького рівня творчого потенціалу підприємства. Дані бухгалтерської та фінансової звітності не є достатніми для оцінки таких рис як підприємливість, бажання (або не бажання) працівників до реалізації власних здібностей та впровадження нових бізнес-ідей. Натомість, особистісна оцінка працівниками даних показників підприємства у поєднанні із проведенням спеціалізованих тестувань та виконанням завдань, що потребують творчих здібностей, можуть показати творчий потенціал підприємства та активність його працівників.

Організованість і зібраність, як компонент індивідуального трудового потенціалу працівника, визначається такими показниками як акуратність, раціональність, дисциплінованість та обов'язковість, але аналіз трудового потенціалу підприємства зводить до аналізу втрат від порушень дисципліни, чистоти, виконавчості та ефективності праці. Деякі з вище наведених показників важко оцінити тільки за допомогою фактичних даних у документації підприємства, тому доцільно застосовувати додатково соціологічні методи для оцінки показників даного компоненту.

Освіта характеризується такими показниками як освітній рівень працівників, структура персоналу підприємства за ознакою освіти, а також витрати на підвищення кваліфікації працівників. Однак, для оцінки трудового потенціалу підприємства за компонентом освіти важливе значення також має бажання (небажання) працівника підвищувати рівень кваліфікації або ж навчатися.

При аналізі професіоналізму необхідно враховувати показники якості продукції та втрати від браку, а також сукупність індивідуальних вмінь працівників та рівня їх кваліфікації. Зміна кваліфікації через її підвищення, так і через зниження внаслідок втрати вмінь та кваліфікації, безпосередньо впливають на трудовий потенціал.

Компонент ресурсу робочого часу аналізується із використанням показників кількості працівників та кількості годин праці за рік на одного працівника. Важливим напрямком є пошук резервів збільшення ресурсів робочого часу, за рахунок зменшення неявок працівників.

Отже, для оцінки трудового потенціалу підприємства необхідно проводити аналіз по кожному компоненту трудового потенціалу за допомогою економічно-математичних методів, у поєднанні із соціологічними методами, зокрема, соціологічним опитуванням.

Розглянемо результати застосування соціологічного обстеження на прикладі Миколаївської РСС Львівської області. Соціологічне обстеження, метою якого була оцінка трудового потенціалу підприємства та вивчення соціально-психологічного клімату у колективі, ґрунтувалося на анонімному анкетуванні працівників Миколаївської РСС Львівської ОСС.

Результати соціологічного опитування дали змогу виокремити блоки проблем, з якими стикаються працівники, та виявити їх реальні бажання, по-

гляди, цінності, а також провести аналіз трудового потенціалу підприємства за чинниками, які не піддаються вимірюванню (наприклад, моральність).

Відповідаючи на запитання "Чи приносить Ваша робота Вам задоволення?", найбільша кількість респондентів стверджують, що тільки іноді (35 %) або ж досить часто (32,5 %) робота приносить їм задоволення. І тільки 5,0 % опитаних респондентів робота не приносить задоволення ніколи, а 7,5 % – майже ніколи. Повністю задоволені своєю роботою – 20 % працівників.

Важливим напрямком дослідження було встановлення пріоритетних цінностей працівників (з можливих відповідей працівники могли вибрати до 3-х найважливіших). При встановленні пріоритетних цінностей працівники надають перевагу: працелюбності (55 %), ширості та відвертості (55 %), життєрадісності (45 %). Частка опитаних, які віддали перевагу таким цінностям як самореалізація, рішучість та наполегливість, ефективність в роботі та професіоналізм, раціональність, лідерство та першість, є незначною.

Отже, для більшості працівників активність стосовно до діяльності підприємства є на другому місці, натомість моральні показники та соціально-психологічна атмосфера у колективі є першочерговими цінностями. Необхідно зазначити, що акуратність і обов'язковість обрали 32,5 % опитаних, яка займає 4 місце у переліку найважливіших цінностей. Це свідчить про помірний рівень організованості і зібраності трудового колективу.

Негативно можна оцінити відповіді на запитання щодо подальшого навчання і підвищення кваліфікації, адже 65 % опитаних респондентів стверджують, що на даний момент це для них не актуально, а 17,5 % хоча і мають таке бажання, але не роблять жодних кроків для його реалізації. Це говорить про пасивність працівників щодо покращення трудового потенціалу за компонентами освіти та професіоналізмом. І тільки 5 % опитаних не тільки мають бажання підвищувати кваліфікацію і продовжувати навчання, але й хочуть втілити це у життя. Серед опитаних респондентів 10 % проходили курси підвищення кваліфікації та інші заходи щодо покращення освітнього рівня. На дані результати вплинуло також те, що більшість працівників Миколаївської РСС – це люди середнього та передпенсійного віку.

При відповіді на запитання "Чи бажаєте Ви брати активну участь у розвитку Вашої організації?", 30 % опитаних респондентів висловили думку, що для такої роботи є керівництво, для 5 % це взагалі не важливо. Найбільша кількість опитаних (32,5 %) все ж таки хочуть вносити певні пропозиції щодо діяльності, 22,5 % – хочуть бути більш проінформованими щодо діяльності. І тільки 10 % опитаних респондентів мають бажання безпосередньо брати участь у прийнятті рішень.

З метою виявлення найважливіших видів мотивації працівників для здійснення ефективної кадрової політики, працівникам було запропоновано вказати, на скільки важливими є види певних мотивацій працівників.

Результати опитування показали, що все ж таки найважливішими для працівників є високий рівень зарплати, наявність додаткових виплат та премій, належна організація робочого місця, участь у корпоративних святах, визнання значимості працівника для підприємства, привітання з важливими по-

діями, а також впровадження медичного страхування. Натомість, участь у семінарах і тренінгах, а також надання консультаційних послуг для більшості працівників є не важливими. Можливість кар'єрного росту та впровадження власних ідей отримали середні значення.

При особистісній оцінці творчого потенціалу свого колективу результати показали, що тільки 5 % вважають, що їхній колектив не здатний до творчості і 5 % вважають колектив з низьким рівнем творчості. Про високий рівень творчості колективу стверджують 20 % респондентів і 27,5 % вважають, що їх колектив скоріше творчий, ніж не творчий. Найбільша питома вага відповідей припадає на середню оцінку творчості колективу – 40 %.

Переважна більшість опитаних задоволені атмосферою у своєму колективі: атмосфера поваги, взаємодопомоги – 40 %, скоріше здорова атмосфера – 37,5 %. І тільки 7,5 % вважають атмосферу не здоровою або ж скоріше не здоровою. Середню оцінку атмосфери у колективі надають – 12,5 %. Необхідно зазначити, що дані показники є досить високими.

Окремий блок запитань стосувався оцінки зайнятості, посади та кваліфікації окремого працівника. Цікавим є той факт, що відповідаючи на запитання "Чи вимагає Ваша посада прийняття управлінських рішень?", переважна більшість працівників відповіли, що ні – 52,5 % (інші відповіді: так – 25,0 %, важко відповісти – 22,5 %). Однак, на запитання "Чи вимагає Ваша робота високого ступеня відповідальності за прийняття рішень?" більшість респондентів відповіли так – 60,0 % (інші відповіді: ні – 12,5 %, важко відповісти – 27,5 %). Це говорить про високий ступінь загальної обов'язковості та виконавчості працівників.

Необхідно особливу увагу звернути на запитання "Як умови праці впливають на Ваше здоров'я?", адже 62,5 % опитаних працівників відповіли, що цей вплив є частково негативним, а 10 % – цілком негативним. Це, звичайно, не означає, що кожен із опитаних перебуває в абсолютно шкідливих умовах праці, але проведення заходів щодо покращення умов праці та сприяння покращенню здоров'я працівників призведе до покращення трудового потенціалу підприємства і зможе збільшити ресурси робочого часу.

Окремий блок запитань стосувався особистих характеристик працівника (стать, вік, освіта, посада, матеріальне становище), що дає змогу для проведення багатовимірної аналізу за окремими категоріями працівників.

Отже, підсумовуючи сказане вище, зазначимо, що підвищенню трудового потенціалу підприємства сприятиме впровадження таких заходів:

- позитивний рух кадрів. Для підвищення трудового потенціалу необхідно створювати належні умови для роботи існуючого персоналу, щоб не відбувалося відтоку найкращих кадрів у інші галузі або на інші підприємства, а також залучення нових висококваліфікованих кадрів та формування резерву з обдарованої молоді;
- підвищення кваліфікаційного рівня працівників, внаслідок участі у різноманітних курсах підвищення кваліфікації та тематичних навчаннях, застосування обміну досвідом;
- надання консультаційних послуг щодо діяльності підприємства;
- підвищення освітнього рівня працівників, сприяння навчанню працівників;

- формування позитивної атмосфери у колективі, скорочення кількості конфліктних ситуацій;
- розкриття здібностей працівників, стимулювання працівників для розроблення нових бізнес-ідей та раціоналізаторських пропозицій;
- проведення ефективної мотиваційної політики із врахування побажань працівників, з метою підвищення продуктивності праці та активності працівників;
- сприяння збереженню і покращенню здоров'я персоналу та створення відповідних умов для праці, що зможе ліквідувати або ж значно зменшити негативний вплив роботи на здоров'я працівників, особливо у шкідливих умовах праці.

Література

1. **Економічна енциклопедія.** У трьох томах. Т.3/ Ред. кол.:...С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Вид. центр "Академія" 2002. – 952 с.

2. **Генкин Б.М.** Экономика и социология труда: Учебн. для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2000. – 399 с.

УДК 658.155.2

Магістрант Н.В. Кальмук;

доц. С.Т. Дуда, канд. екон. наук – Львівська КА

УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Досліджується сутність категорії прибутку, розглядаються різноманітні підходи до визначення його змісту та основні чинники, що впливають на нього. Досліджується прибуток як об'єкт управління у сучасних умовах господарювання.

Master N.V. Kalmuk; doc. S.T. Duda – Commercial Academy of L'viv

Profit Management Enterprises in Modern Conditions

This article deals with the profit category content. Different ways according to its contents and main factors that influence it are examined. Profit as the object of management in modern conditions of management is investigated in this article.

Прибуток являє собою певний гарант прогресу економічної системи, а його відсутність – найкращий доказ регресу й соціального напруження.

Зміст будь-якої підприємницької діяльності полягає у досягненні економічного ефекту у вигляді прибутку. Нині в Україні в умовах реформування економіки спостерігається тенденція до значного зниження рівня рентабельності виробництва, що означає збитковість багатьох підприємств. У зв'язку з цим управління підприємством вимагає вдосконалення методів оцінки і прогнозування прибутку. Чим більше уваги приділяється цій економічній категорії, тим ефективніше функціонує підприємство. Усе це зумовлює необхідність дослідження теоретичних засад функціонування прибутку і його впливу на темпи і пропорції суспільного відтворення.

Поняття прибутку в економічній системі існує у зв'язку з наявністю товарно-грошових відносин, появою і розвитком інституту власності, особливо приватної. Перші визначення прибутку збігалися зі значенням валового доходу, який індивідуалістичною системою розподілу поділявся на три категорії: доходи від капіталу, землі та доходи від праці. Вважалося, що кожен із видів доходів є обов'язковою винагородою для одержувача за надані ним послуги у народному господарстві.