

Светличная Т.И.

Харьковский национальный университет имени А.Н. Бекетова

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БИЗНЕС-АДМИНИСТРИРОВАНИЯ И ЕГО СВЯЗИ С УПРАВЛЕНИЕМ РИСКАМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация

Изучаются аспекты сущности, характерных черт и особенностей бизнес-администрирования. Внимание сконцентрировано на вопросах соотношения категорий «менеджмент» и «бизнес-администрирование». Проанализировано место бизнес-администрирования в системе риск-менеджмента.

Ключевые слова: администрирование, менеджмент, бизнес-администрирование, предпринимательство, риск, управление рисками

Svitlychna T.I.

O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv

THEORETICAL ASPECTS OF BUSINESS ADMINISTRATION AND ITS RELATION TO ENTERPRISE ACTIVITY RISK MANAGEMENT

Summary

Main aspects of business administration essence, its characteristic features and peculiarities are studied. The focus is on issues of correlation between «management» and «business administration» categories. The versatility of the category of «business administration» are studied. The objective existence of risks in the enterprise are studied. Business administration place in system of risk management is analyzed.

Keywords: administration, management, business administration, entrepreneurship, risk, risk management.

УДК 331.101

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Семчук Ж.В.

Львівський університет бізнесу та права

У статті розкрито сутність трудового потенціалу підприємства. Наведено складові формування трудового потенціалу суб'єкта господарювання (здоров'я, освіта, професіоналізм, мотиваційний рівень). Представлено методику оцінки трудового потенціалу підприємства. Встановлено, що працездатність та творчі здібності працівників підприємства у процесі трудової діяльності підвищуються в міру: розвитку та удосконалення знань та навичок; зміцнення здоров'я; покращення умов праці та життєдіяльності.

Ключові слова: підприємство, трудовий потенціал, управлінський персонал, робітники, менеджмент, наука.

Постановка проблеми. Однією з основних складових підвищення результативності діяльності підприємства являється його трудовий потенціал. Тому, важливим аспектом забезпечення ефективної діяльності підприємства, крім підтримки належного стану та забезпечення розвитку, є визначення, а також оцінка трудового потенціалу персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сьогодні при дослідженні зазначеної проблеми значний інтерес викликає наукова спадщина таких українських вчених-економістів, як М. Г. Акулова, А. Б. Борисова, М. І. Долішнього, А. В. Драбаніч, Г. О. Завіновської, А. М. Колода, В. І. Куценко, Е. М. Лібанової, С. І. Мацюри, Л. Г. Миронової, В. В. Онікієнка, С. І. Пирожкова, Е. В. Сарапуки, Л. Т. Шевчук, Л. А. Янковської та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У працях вище зазначених авторів розкрито різноманітні аспекти трудового потенціалу підприємств (поняття, роль і значення, складові, особливості тощо), проте не достатньо уваги відводиться результативним методикам оцінки трудово-

го потенціалу (ТП) підприємства як об'єкта соціально-економічного управління.

Мета дослідження. На основі аналізування літературних джерел та практики:

- розкрити сутність трудового потенціалу підприємства;
- навести складові формування ТП суб'єкта господарювання;
- представити методику оцінки ТП підприємства.

Виклад основного матеріалу. В результаті аналізування літературних джерел [1-8] та існуючої практики, однозначно необхідно погодитись з позиціями науковців М. Г. Акулова, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. [6, с. 35], що ТП підприємства – це сукупні можливості працівників суб'єкта господарювання (управлінського персоналу та робітників [7, с. 16]) брати участь (активно чи пасивно) у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури (ОР) виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших визначених параметрів. Під ОР управління (або структурою управління підприємством) слід розуміти впорядковану сукупність підрозділів, які формують рівні управління

(інституційний, управлінський, технічний [8, с. 14]), їх взаємозв'язки та механізми управління підприємством [7, с. 19; 8, с. 103].

Поряд з тим, за результатами аналізу відкритої живої дискусії членів економічної комісії в рамках роботи XXIII Наукової сесії НТШ (Львів, 07 березня 2012 р.) [9], враховуючи інформацію у працях [5; 7], доцільно підтримати консолідовану думку Р. М. Скриньковського та О. Г. Шпак, що оцінювання ТП підприємства необхідно проводити на підставі дворівневої структуризації, яка полягає у виокремленні таких рівнів:

- 1) оцінювання ТП технологічного персоналу (Т);
- 2) оцінювання потенціалу менеджерів суб'єкта господарювання (або управлінського персоналу; U).

Менеджер – це управлінець ринкової орієнтації, який активно впроваджує ефективні умови господарювання, нововведення та досягнення науково-технічного прогресу, виражено враховує зміни в міжнародних відносинах, своєчасно впливає на кон'юнктуру і динаміку попиту та пропозиції, вміло перебудовує виробничо-господарську діяльність з урахуванням вимог ринку [8, с. 349; 10, с. 27].

На нашу думку, подане розмежування на рівні (1-2) має важливий практичний зміст. Поряд з тим, враховуючи інформацію у [1 – 5; 6, с. 37; 7; 10], варто зазначити, що оцінка якості персоналу (ЯП) полягає у встановленні еталонних вимог до кожної групи співробітників підприємства. Загалом, як свідчать дослідження, ці вимоги формуються за такими фундаментальними складовими ТП:

- здоров'я;
- освіта;
- професійний рівень (або професіоналізм);
- мотиваційний рівень.

До кожного з цих складових ЯП оцінюється за формулою (1) [6, с. 37]:

$$R_i = \frac{Kf_i}{Ke_i}, \quad (1)$$

де R_i – якість персоналу поданої групи за i -ю складовою;

- Kf_i – фактичне значення i -ої складової;
- Ke_i – еталонне значення i -ої складової.

Показники ЯП повинні визначатися за кожною із складових ТП (це зумовлено: висока якість однієї не може компенсувати низьку якість іншої). Узагальнену (інтегральну) характеристику ЯП необхідно розраховувати за формулою (2):

$$R_i = \frac{\sum Kf_i \cdot L_i}{\sum Ke_i \cdot L_i}. \quad (2)$$

Тут L_i – питома вага (значимість) i -ої складової ТП для досліджуваного підприємства чи його окремого підрозділу, служби [6, с. 37].

Як свідчать проведені дослідження [1-7; 11; 12; 14-17], результативна методика оцінки трудового потенціалу суб'єкта господарювання повинна базуватись на постулаті щодо корисності праці

працівників суб'єкта господарювання. Як ефект роботи працівників підприємства (в системі «інформація – ресурс – час» [11]) беруть [12]:

- а) кількість виготовленої продукції, роботи чи послуги;
- б) якість виготовленої продукції, роботи чи послуги.

У виробничо-господарських процесах суб'єкта господарювання ТП технологічного персоналу (Т) визначається за формулою (3):

$$T = \frac{(A \times (B \times K_1 \times K_2 \times K_3) \times R)}{I}, \quad (3)$$

де A – чисельність працівників;

B – продуктивність праці;

K_1 – поправочний коефіцієнт (далі – п.к.), що враховує відмінності освітньо-професійної підготовки співробітників;

K_2 – п.к., що враховує відмінності визначених параметрів в механізмі мотивації;

K_3 – п.к., що враховує відмінності в практичному досвіді співробітників на певній визначеній посаді у даній сфері бізнесу;

R – рентабельність продукції, роботи чи послуги;

I – індекс капіталізації прибутку (спрямування частини прибутку підприємства на збільшення його капіталу; перетворення прибутку в капітал [13, с. 250]).

Управлінський потенціал (U) у виробничо-комерційних процесах підприємства визначається за формулою (4) – коефіцієнтним методом:

$$U = \left[C \times \frac{n}{\sum \frac{1}{F_i}} \right] \times F_R, \quad (4)$$

де C – чисельність менеджерів певної категорії;

n – кількість показників, що характеризують ділову якість менеджерів;

F_i – оцінний коефіцієнт певного виду;

F_R – коефіцієнт, що показує додатково додану вартість, що отримує підприємство від управління певної категорії або частка приросту капіталу на одного менеджера [1-8; 14-17].

Висновки і пропозиції. Таким чином, враховуючи інформацію, наведеної зокрема у працях [1-8; 13-17], можна зробити важливий висновок: оцінка ТП підприємства має будуватись на основі економічних оцінок здібностей його працівників (управлінського персоналу та робітників), в основі яких є створення певних цінностей та доходу для суб'єкта господарювання. ТП працівника є змінною величиною.

Працездатність та творчі здібності (у процесі трудової діяльності) працівників підприємства підвищуються в міру: 1) розвитку та удосконалення знань та навичок; 2) зміцнення здоров'я; 3) покращення умов праці та життєдіяльності.

Перспективи подальших розвідок досліджуваної теми – напрями розвитку трудового потенціалу персоналу.

Список літератури:

1. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: [підручн.] / О. А. Грیشнова. – К.: «Знання», 2009. – 390 с.
2. Завіновська Г.О. Економіка праці: [навч. посібн.] / Г.О. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2007. – 304 с.
3. Колот А.М. Економіка праці і соціально-трудова відносини: [підручн.] / [А.М. Колот, О.А. Грیشнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
4. Бабынина Л.С. Економіка труда: [учебн.] – в 2 т. – Т. 1. – М.: Изд. «Альфа – Пресс», 2007. – 760 с.
5. Янковська Л.А. Развитие освітньо-фахового потенціалу регіону: теорія, методологія, практика: [моногр.] / Л.А. Янковська. – Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2007. – 260 с.
6. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально-трудова відносини: [навч. посібн.] / [М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась та ін.]. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.

7. Скриньковський Р.М. PS-менеджмент: концепція та еволюція / Р.М. Скриньковський, Т.Б. Процюк // Економіка. Фінанси. Право: інформац.-аналіт. журнал. – 2013. – № 8. – С. 15-23.
8. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: [навч. посібн.] / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – [3-тє вид., доп. і перероб.] – Львів: Національний університет «Львівська політехніка» (Інф.-вид. центр «ІНТЕЛЕКТ+»ІПДО), «Інтелект-Захід», 2007. – 384 с.
9. XXIII Наукова сесія Наукового товариства ім. Шевченка (27 лютого – 31 березня 2012 р.; НТШ) / Засідання економічної комісії НТШ (Львівський національний університет ім. І. Франка, 07 березня 2012 р.). – Львів: НТШ, 2012. – С. 13-14.
10. Семчук Ж.В. Основи менеджменту: [методичні вказівки для практ. занять та самост. роботи для студентів, які навч. за галуззю знань 0305 «Економіка та підприємництво» напрямів «Фінанси і кредит» та «Облік і аудит» / Ж.В. Семчук, Р.М. Скриньковський. – Львів: Львівський університет бізнесу та права, 2014. – 52 с.
11. Скриньковський Р.М. Система визначення результату економічної діяльності підприємства «інформація – ресурс – час» / Р.М. Скриньковський // Тези X Міжн. наук.-практ. конф. [«Перспективи розвитку і актуальні проблеми України та країн світу»], (Львів, 15-16 листоп. 2012 р.); Львівський університет бізнесу та права / за ред. д-ра екон. наук, проф. Л.А. Янковської. – Львів: ЛУБП, 2012. – С. 232-233.
12. Семчук Ж.В. Розвиток систем управління якістю продукції машинобудівних підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Ж.В. Семчук; ПВНЗ «Львівський університет бізнесу та права». – Львів, 2011. – 24 с.
13. Загородній А.Г. Фінансово-економічний словник / А.Г. Загородній, Г.Л. Вознюк. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2005. – 714 с.
14. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С.И. Пирожков / АН Украины. Ин-т экон. – К.: Наук. думка, 2008. – 180 с.
15. Згалат-Лозинська Л.О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.03 / Л.О. Згалат-Лозинська; Науково-дослідний економічний інститут. – К., 2002. – 22 с.
16. Дулесов А.Н. Методы оценки эффективности трудового потенциала промышленного предприятия // Вестник ОГУ. – 2009. – № 9 – С. 353-357.
17. Скриньковський Р.М. Освітньо-фаховий потенціал персоналу як фактор впливу на інвестиційну привабливість підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Р.М. Скриньковський; Львівський університет бізнесу та права. – Львів, 2014. – 20 с.

Семчук Ж.В.

Львовский университет бизнеса и права

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В статье раскрыта сущность трудового потенциала предприятия. Приведены составляющие формирования трудового потенциала предприятия (здоровье, образование, профессионализм, мотивационный уровень). Представлена методика оценки трудового потенциала предприятия. Установлено, что работоспособность и творческие способности работников предприятия в процессе трудовой деятельности повышаются в меру: развития и совершенствования знаний и навыков; укрепления здоровья; улучшения условий труда и жизнедеятельности.

Ключевые слова: предприятие, трудовой потенциал, управленческий персонал, рабочие, менеджмент, наука.

Semchuk Z.V.

Lviv University of Business and Law

METHOD OF ESTIMATING THE EMPLOYMENT POTENTIAL OF THE COMPANY

Summary

The article reveals the essence of the employment potential of the enterprise. Shows the components forming the employment potential of the company (health, education, professionalism, motivation level). Presented method of estimating the employment potential of the company. It is found that the efficiency and creativity of employees in the course of employment increased moderately: development and improvement of knowledge and skills; health promotion; improve working conditions and livelihoods.

Keywords: enterprise, employment potential, administrative staff, workers, management, science.