

2. Задачи по достижению здоровья для всех: Европейская политика здравоохранения. – Копенгаген: ВОЗ, ЕРБ, 1993. – 322 с.

3. Чебаненко Н.И. Качество жизни как интегральный показатель здоровья человека // Тези доп. II міжнар. конф. «Інформаційні технології в охороні здоров'я та практичній медицині». – К., 2002. – С.146-147.

4. Черепов Э.М. и др. Проблема улучшения качества жизни населения // Гигиена и санитария. – 2001. – №5 (35). – С.39-41.

5. Шевчук П.І. Соціальна політика. – 2-е вид. – Львів: Світ, 2005. – 400 с.

6. Cereseto S.V. Economic development, political-economic system and the physical quality of life // Amer. J. Publ. Health. – 1986. – Vol. 76. – P.661-666.

Отримано 30.10.2008

УДК 651.01

К.В.САТУШЕВА

Харківський національний економічний університет

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОБЛЕМ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Пропонується методичний підхід до позиціонування виробничих організацій в координатах їх людських ресурсів і виробничої бази. Визначено систему факторів, які формують розвиток людських ресурсів на основі освіти, виконано їх аналіз на промислових підприємствах.

Світові тенденції глобалізації та інтеграції науки, техніки, виробництва висувають жорсткі вимоги для суб'єктів ринку, які полягають у необхідності постійної адаптації й пристосуванні до потреб споживачів, мобільності виробничої бази, інноваційності технологій, креативності й високого рівня компетенції персоналу. Рівень задоволення вказаних вимог залежить від рівня розвитку інтелектуальних ресурсів всієї організації й окремих працівників. Тому актуальним є вирішення проблеми готовності вітчизняних організацій опанувати процес формування інтелектуальних ресурсів, сукупність яких при вмілій організації й управлінні та за участі людини формують інтелектуальний капітал. У передовій практиці менеджменту накопичений величезний досвід з формування, накопичення, оцінки, трансферу й використання інтелектуального капіталу. Серед найбільш відомих практиків і теоретиків, які присвятили дослідження саме інтелектуалізації процесу виробництва, можна вказати І.Рооса [11], Т.Стюарта [14, 18]. Значний внесок у розробку методологічних засад вирішення цієї проблеми, а також спробу адаптувати закордонний досвід з оцінки й формування інтелектуальних активів до вітчизняних умов господарювання здійснили Н. Гавкалова [2], О.Кендюхов [7, 8], Н.Маркова [2], Л.Михайлова [9], Ж.Поплавська [10], В.Поплавський [10], А.Чухно [15], О.Шевчук [17] та ін. Поряд з опануванням вітчизняними підприємствами бага-

тьох сфер, що стосуються використання інноваційної праці й технології, окремі напрями ефективного використання інтелектуальних ресурсів й перетворення їх у об'єкти інтелектуальної власності вони не можуть повною мірою використовувати через певні особливості, що склалися в суспільстві. Серед таких напрямів сьогодні на особливу увагу заслуговують дослідження резервів підвищення ефективності забезпечення виробничих підприємств людськими ресурсами і їх використання.

У зв'язку з цим метою даного дослідження є визначення причин і передумов активізації ефективного використання людських ресурсів вітчизняними виробничими підприємствами.

Узагальнення літературних джерел [1, 2, 4, 9, 10, 13, 15] дозволило визначити такі особливості вирішення означеної проблеми:

1. Недосконалість законодавчої бази країни, яка перешкоджає широкому розповсюдженню й використанню продуктів інтелектуальної діяльності, а також законному їх використанню у разі захисту. Так, обсяг українського комп'ютерного ринку у 2006 р. складав 600 млн. дол., але його подальшому розвитку перешкоджає високий рівень піратства. Скорочення комп'ютерного піратства в Україні на 10% сприяло б, відповідно до звіту "Роль індустрії програмного забезпечення в економіці країн Східної Європи", опублікованому в 2006 р. відомим аналітичним агентством Datamonitor, збільшенню обсягу ІТ-ринку країни до 1,1 млрд. дол. до 2008 р., а також створенню тисяч нових робочих місць, у тому числі подвоєнню числа робочих місць у ІТ-індустрії. Крім того, завдяки скороченню піратства економіка країни могла б одержати додатково 600 млн. дол., обіг національної індустрії збільшився б на 300 млн. дол., а державний бюджет одержав би на 47 млн. дол. більше надходжень у вигляді податків [23].

2. Низька зацікавленість суб'єктів-носіїв інтелектуальних ресурсів у створенні відповідних продуктів. Адже плата, навіть за висококваліфіковану працю є наднизькою порівняно з психологічними, емоційними та фізичними зусиллями і рівнем зарплати колег, які працюють у зарубіжних компаніях. Так, за даними Державного комітету статистики України [3], у січні-березні 2008 р. мінімальна заробітна плата склала 515 грн., а прожитковий мінімум при цьому – 633 грн. Динаміка зміни середньомісячної номінальної і реальної зарплати в Україні, починаючи з 2003 р., наведена в табл.1.

За даними табл.1 можна зробити висновок про негативні тенденції динаміки змін реальної зарплати.

В табл.2 наведено дані щодо рівня заробітної плати штатних працівників за видами промислової діяльності за березень 2008 р.

Таблиця 1 – Середньомісячна номінальна та реальна зарплата в Україні

Рік	Гри.	У % до відповідного періоду попереднього року	
		номінальна	реальна
2003	462	122,8	115,2
2004	590	127,5	123,8
2005	806	136,7	120,3
2006	1041	129,2	118,3
2007	1351	129,7	112,5
2008 січень-березень	1618	139,4	113,3

Таблиця 2 – Заробітна плата штатних працівників за видами промислової діяльності за березень 2008 р.

Назва	Нараховану працівнику у середньому за березень		
	грн.	у % до	
		березня 2007 р.	середнього рівня по економіці
Промисловість	1951	131,4	114,6
Добувна промисловість	2547	140,7	149,6
добування паливно-енергетичних корисних копалин	2700	146,2	158,6
добування корисних копалин, крім паливно-енергетичних	2191	127,1	128,7
Переробна промисловість, з неї	1797	128,3	105,6
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	1508	133,9	88,6
текстильне виробництво, виробництво одягу, хутра та виробів з хутра	961	131,6	56,4
оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів	1312	130,4	77,1
целюлозно-паперове виробництво; видавнича діяльність	1887	132,1	110,8
виробництво коксу, продуктів нафтопереробки	2509	122,3	147,8
хімічне виробництво	2073	140,5	121,8
виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	1778	136,5	104,4
металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	2390	109,2	140,4
виробництво машин та устаткування	1792	138,3	105,3
виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	2051	133,7	120,5

Дані табл.2 свідчать, що найнижчий рівень співвідношення середньої зарплати у галузі до середнього рівня по економіці спостерігається у виробництві харчових продуктів (88,6%), текстилю (56,4) й оброблення деревини (77,1%). Щодо такої галузі, як машинобудуван-

ня, то тут також спостерігаються негативні явища у сфері оплати праці, про що свідчить, по-перше, її рівень у березні 2008 р. (1792 грн.), по-друге, відношення до середнього рівня по економіці (105,3%). Дані статистичної звітності підприємств України підтверджують гіпотезу про низький рівень матеріальної зацікавленості кваліфікованого персоналу у створенні продуктів інтелектуальної діяльності.

3. Орієнтація експортної політики держави на ресурсні галузі, через що можливість імпорту інтелектуальної продукції є проблематичною й неефективною з економічної точки зору. Структуру експорту товарів наведено на рис.1, а імпорту – на рис.2.

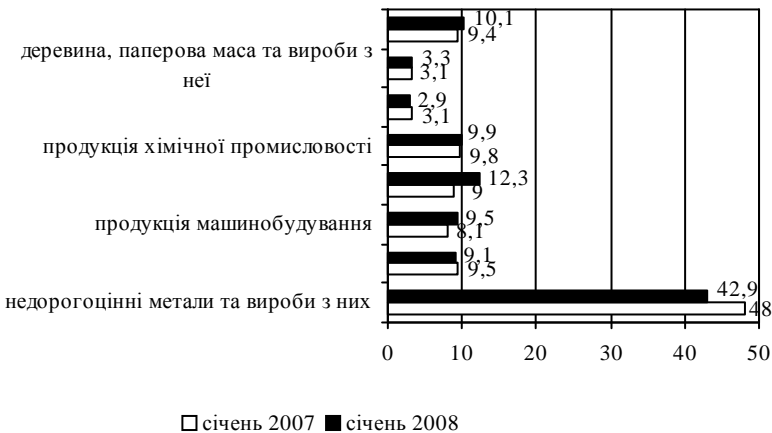


Рис.1 – Структура експорту товарів в Україні, млн. дол.

Слід зазначити, що саме в групі “Інші товари” закладена вартість продукції такої галузі, як мікроелектроніка. Виходячи з даних рис.1, 2, можна з впевненістю говорити про домінантність імпортування продукції, яка для її виготовлення потребує прикладання не скільки фізичних зусиль, скільки інтелектуальних можливостей (імпорт у січні 2008 р. збільшився на 10,3 млн. дол. порівняно з аналогічним періодом 2007 р. і більше на 17,2 млн. дол. експорту).

4. Значні масштаби такого негативного явища еміграції висококваліфікованої робочої сили, як “витік мозків”. У 90-х роках еміграція висококваліфікованої робочої сили набула небачених раніше масштабів: “за різними оцінками країна втратила від 15 до 20% інтелектуального потенціалу” [12]. Лише за 1999-2003 рр. з України виїхало 108 докторів і 496 кандидатів наук [21].

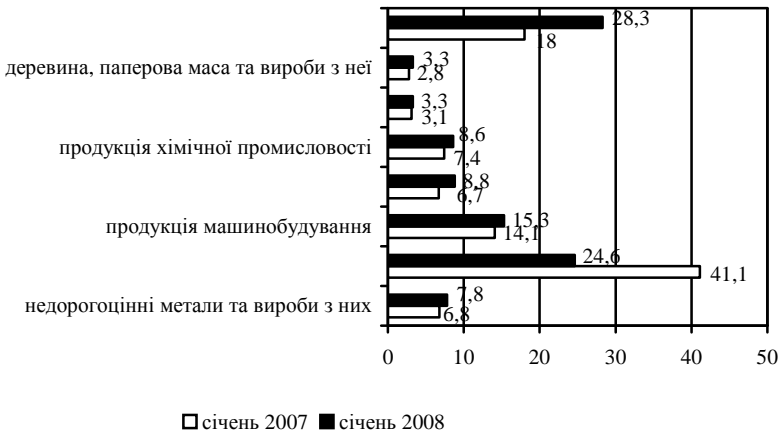


Рис.2 – Структура імпорту товарів в Україні, млн. дол.

За даними міжнародних досліджень, за рівнем “відтоку мозків” Україна займає 54-е місце з 55 прорейтингованих країн, а за доступністю кваліфікованих кадрів – 45-е з 55-ти [19].

“Витік мозків” здатний нанести непоправну втрату інтелектуальному потенціалу, а тим самим створює загрозу національній безпеці країни. Постійний від’їзд кваліфікованих фахівців із країн, що розвиваються, у високорозвинені капіталістичні держави, – не проста міграція окремих людей, а цілеспрямоване перекачування високопродуктивних сил з бідних у багаті країни. Втрата Україною її науки і науково-технічного потенціалу прирікає її на подальший розвиток найбільш капіталомістких паливно-сировинних галузей, підриває безпеку і незалежність країни.

Небезпеку представляють також нові форми “витоку мозків”: витік ідей, який не супроводжується фізичним переміщенням розумів, що їх генерують [6].

Попит на висококваліфіковані кадри в розвинутих країнах визначається потребами їх економік, бурхливим розвитком інформаційних технологій. Тільки за 90-і роки в Сполучені Штати іммігрувало близько 900 тис. фахівців вищої кваліфікації, насамперед, в області інформатики: основними країнами-донорами виступили Індія, Китай, Росія, Канада, Великобританія, Німеччина.

На долю США приходиться також 32% всіх іноземних студентів, які навчаються в країнах-членах ОЕСР. Американська система вищої

освіти є важливим каналом рекрутування висококваліфікованих мігрантів: у 1999 р. приблизно 25% одержувачів віз були фахівцями вищої кваліфікації, які закінчили університети цієї країни [5].

5. Відсутність техніко-технологічного оснащення виробництва, що стримує процеси створення наукоємної продукції. Наукоємні галузі сьогодні утворюють лідируючу групу в економіці розвинутих країн. Оскільки розвиток будь-якої галузі залежить від обсягів виробництва і продажів, між основними виробниками наукоємної продукції відбувається гостра конкурентна боротьба за ринки збуту. В табл.3 наведено дані щодо частки провідних країн світу у світовому виробництві наукоємної продукції за 1980-1997 рр.

Таблиця 3 – Частка провідних країн світу у світовому виробництві наукоємної продукції за 1980-1997 рр. (за даними [16, с. 14])

Країна	1980р.	1990р.	1997р.	Країна	1980р.	1990р.	1997р.
США	33,0	30,0	32,0	Італія	2,5	2,0	1,0
ФРН	8,0	7,0	5,5	Японія	20,0	24,0	22,0
Велика Британія	7,0	6,0	4,4	Китай	1,8	3,9	7,2
Франція	4,5	4,0	3,0	Південна Корея	0,8	2,4	3,7

У табл.3 показана динаміка часток світового виробництва продукції чотирьох наукоємних галузей за класифікацією ОЕСР (авіакосмічна, комп'ютерна техніка, комунікації та фармацевтика) в період з 1980 по 1997 рр. За цей період так звані країни старого світу втрачають свої позиції, причому Китай і Південна Корея займають нішу, що виникла. Японія й США у цей період утримують першість у виробництві наукоємної продукції.

Харківський регіон і Україна в цілому були лідерами колишнього СРСР у галузі машинобудування, продукція якого забезпечувала потреби багатьох підприємств у верстатах, обладнанні, машинах і запчастинах до них. Незважаючи на позитивні зрушення у розвитку машинобудівного комплексу, існують проблеми низького рівня конкурентоспроможності його продукції порівняно із зарубіжними виробниками.

Поряд з переліченими проблемами формування інтелектуально-ємного вітчизняного ринку за рахунок використання власних ресурсів, у тому числі людських, існують і позитивні передумови їх вирішення. Серед них доцільно відзначити високий рівень кваліфікації персоналу та наявність потенціальних можливостей українського народу до розумової та інтелектуальної діяльності. Згідно із "Звітом ООН про людський розвиток – 2008" [20], Україна порівняно з попереднім роком

піднялася на одну рейтингову позицію – з 77-го на 76-е місце. Україна, маючи дуже високий показник письменності дорослого населення і показник валового охоплення навчанням (він у 1,3 рази перевищує середньосвітовий), погано виглядає на світовому тлі за ВВП на душу населення – лише 6848 дол., що на 28% нижче середньосвітового показника.

Ненабагато кращий і показник тривалості життя, який становить лише 67,7 років. Уже в 11 країнах світу тривалість життя перевищує 80 років, ще в 36 країнах вона перебуває в інтервалі між 75,1 і 80,0 роками та у 50 – між 70,1 і 75,0. Україна за цим показником навіть з урахуванням наших національних даних лише на 110-му місці. З країн Європи показник тривалості життя нижчий, ніж в Україні, лише в Росії (65,0 років).

Незвичайність ситуації в Україні полягає в тому, що в процесі переходу економічної системи на ринкові механізми відбулося глобальне руйнування економічних зв'язків, що обумовило появу дефіциту практично всіх необхідних для нормального функціонування підприємств ресурсів. Єдиним невичерпним джерелом відновлення життєдіяльності підприємств залишається людина, творча особистість, здатна приймати складні рішення, що дозволяють при інших рівних умовах будувати новий сучасний конкурентоспроможний потенціал підприємства. Але для цього працівнику необхідно забезпечити одержання комплексних знань і створення умови для швидкої їх матеріалізації на практиці.

У зв'язку з цим актуальною є задача створення програми розвитку людських ресурсів через розвиток освітньої системи підприємства. Цю тезу підтверджує Р.Салмон, рекомендуючи всі зусилля зосередити на розвитку загального знання, знищенні бар'єрів між дисциплінами і різними галузями знань. Це, на його думку, дозволить реалізувати ідею міждисциплінарного підходу, що адекватна вимогам, обумовленим складністю сучасних умов. Особливо варто заохочувати групові методи навчання на основі діалогу і наслідування, зміцнювати колективну єдність [22, с.217]. В Україні для реалізації цієї ідеї припустимо згадати вітчизняний досвід формування і використання освітньої системи на підприємстві у формі наставництва, обміну досвідом, створення професійно-технічних училищ при великих підприємствах. Новим напрямком пошуку ідей підвищення освітньо-кваліфікаційного потенціалу підприємств можуть стати так звані корпоративні університети, що знаходять широке визнання у великих прогресивних корпораціях світу.

Таким чином, людські ресурси були і залишаються головним надійним ресурсом життєдіяльності країни і кожної виробничої організа-

ції. Економічна політика України поки що не зорієнтована реально на забезпечення їх розвитку і ефективного використання. Однак, керівникам промислових підприємств сьогодні необхідно подбати про забезпечення перманентної діагностики освітньо-професійного потенціалу свого персоналу і розробити ефективні програми його розвитку через формування систем заохочення і створення умов перманентної освіти і практичного використання набутих знань. Це значною мірою забезпечить зростання питомої ваги інтелектуальної складової у структурі капіталу й утримання високих конкурентних позицій.

1. Аведян Л. Использование человеческих ресурсов // Бизнес - Информ. – 1999. – №15-16. – С.146-148.
2. Гавкалова Н.Л., Маркова Н.С. Формування та використання інтелектуального капіталу. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 252 с.
3. Доходи населення – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/so_ek_r_u/soekru_u/03_2008/page_13.htm.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 720 с.
5. Игрунов В. Россия и Украина – Режим доступа: <http://www.liter.net/ukr/igrunov.htm>.
6. Интервью с И.Мельниковым. «Утечка мозгов» чревата потерей собственного будущего – Режим доступа: <http://www.resumebank.com.ua/content/articles/article.html?mid=5>.
7. Кендюхов А.В. Интеллектуальный капитал как новая экономическая категория // Экономика промышленности. – 2002. – №3. – С.129-133.
8. Кендюхов А. Мотивация творческого интеллектуального труда: исследование основных подходов // Экономика Украины. – 2005. – №3. – С.49-56.
9. Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК. – Суми: Довкілля, 2003. – 326 с.
10. Поплавська Ж., Поплавський В. Людський капітал. Не забаритись би з інвестиціями // Віче. – 2002. – №2. – С.64-68.
11. Роос И. Интеллектуальный капитал. Вы можете управлять тем, что можете измерить // Маркетинг. – 1988. – №4. – С.75-83.
12. Рубан О.В. Особливості розвитку людського капіталу в умовах перехідної економіки // Вісник СумДУ. Вип.10 (43). – Суми, 2002. – С.172-179.
13. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. - К.: ХНЕУ, 2002. – 352 с.
14. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций // <http://www.bakov.ru/texts.shtml>.
15. Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. – К.: Логос, 2003. – 632 с.
16. Шевчук О.Б. Економіка, основана на знаннях: соціально-економічні тенденції // Економіка і прогнозування. – 2005. – №3. – С.7-19.
17. Шевчук О. Б. Інформаційний капітал: його сутність і види // Економічна теорія. – 2005. – №32. – С.41-48.
18. Stewart T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. – N.Y.: Doubleday, 1997. – 456 p.
19. <http://job.ukr.net/news/2007/08/19/14694>.
20. <http://www.pravda.com.ua/news/2008/5/13/75695.htm>.
21. <http://www.ukrstat.gov.ua>.

22.Салмон Р. Будущее менеджмента / Под ред. Е.В.Минеевой. – СПб.: Питер, 2004. – 298 с.

23.Маркова Н.С. Визначення особливостей інтелектуалізації праці персоналу // Матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. студентів і молодих вчених «Економіка і маркетинг в ХХІ сторіччі». – Донецьк: ДРУК - ІНФО, 2008. – С.189-190.

Отримано 17.12.2008

УДК 338.246.027.7.004.58

А.С.АЧКАСОВ, д-р екон. наук, Т.Б.ВОРОНKOBA,

В.М.ОХРИМЕНКО, канд. техн. наук

Харківська національна академія міського господарства

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Розглянуто проблему антикризового управління підприємством, наведено існуючі механізми і моделі, визначено їх особливості, врахування яких дозволить підвищити ефективність її розв'язання.

В умовах зростаючої економічної кризи в Україні для багатьох підприємств особливої актуальності та важливості набуває проблема аналізу і прогнозування свого фінансового стану, розробки й прийняття програми антикризового управління при загрозі банкрутства. Вирішення цієї задачі дозволяє виявити внутрішні проблеми підприємства і взяти заходи по недопущенню зростання ризику зриву платежів по зобов'язаннях, припинення будь-яких виплат, зменшенню обсягів реалізації і в кінцевому результаті зростання ризику банкрутства.

Як відомо, під банкрутством розуміється документально підтверджена неспроможність суб'єкта господарювання сплатити свої боргові зобов'язання і фінансувати поточну основну діяльність через відсутність коштів. Основною ознакою банкрутства є нездатність підприємства забезпечити вимоги кредиторів протягом зазначеного часу з дня настання строків платежів. По закінченню цього строку кредитори отримують право звернення до арбітражного суду про визнання підприємства-боржника банкрутом.

Подолання проблеми банкрутства залежить від своєчасного виявлення загрози банкрутства на підприємстві та розробки і впровадження відповідних антикризових заходів, які дозволять подолати кризу, відновити ліквідність та платоспроможність та запобігти процедурі банкрутства і ліквідації підприємства.

Аналізу проблеми діагностики банкрутства присвячено ряд публікацій вітчизняних та зарубіжних вчених [1, 2, 5-12]. Значна кількість робіт присвячена прогнозуванню кризового стану та організації антикризового управління на підприємстві. Але слід зауважити, що систе-