

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ РЫНКА ТРУДА

М.В. Шарко, Ю.А. Буренко, Е.А. Нездойминога

Рассмотрены теоретические основы управления трудовым потенциалом. Проведена комплексная диагностика трудового потенциала ООО «Южный консервный завод детского питания», дана оценка и проанализированы факторы, которые существенно влияют на трудовой потенциал.

Актуальность проблемы. Целенаправленное управление инновационной деятельностью предприятия предусматривает не только организацию внедрения новой идеи, но и смещение акцентов в системе стимулов персонала в сторону поощрения инициативы, участия в преобразованиях, которые возникают в процессе внедрения новаций и т.п. [1-4].

Анализ публикации по обозначенной проблеме. Методическая база социально-экономических вопросов трудовых ресурсов исследовалась еще в трудах В. Петти, А. Смита, Д. Риккардо. Данной проблематике посвятили свои труды Богиня Д., Бондар И., Либанова Е., А. Мельник, М. Чумаченко. Однако следует отметить, что их труды содержат результаты исследования в условиях докризисной экономики. Изменение экономической ситуации требует пересмотра отдельных положений и подходов, адаптации к новым условиям.

К нерешенным частям общей проблемы относится повышение эффективности общественности производства за счет оптимизации использования материальных и трудовых ресурсов.

Целью работы является анализ основных технико-экономических положений управления трудовым потенциалом.

Изложение основного материала. На современном этапе развития экономики трудовой потенциал является основным ресурсом интеллектуальной деятельности человека. Только благодаря профессионализму, творческому подходу, компетентности, инновационному характеру труда можно повысить прибыль, изготавливать конкурентоспособную продукцию.

Инновационный тип развития характеризуется формированием и использованием информационных ресурсов для производства новых продуктов, разработки новых и усовершенствования существующих технологий, методов организации и управления, способов оказания услуг в социальной сфере.

Рынок труда как экономическая категория представляет собой общественно-экономическую форму движения производственных отношений между работниками, предпринимателями и государством.

Украинский вариант развития экономики характеризуется наличием следующих особенностей:

- превышением предложения рабочей силы над спросом;
- низкой ценой рабочей силы;
- сокращением занятости в среде общественного производства и ростом численности незанятого населения;
- ростом молодежной безработицы;
- эмиграцией высококвалифицированных специалистов.

Трудовой потенциал может быть рассмотрен как социально-экономическая и учетно-статистическая категория. Альтернативные методики его оценки представлены на рис. 1.

В качестве анализируемого предприятия выбран «Южный консервный завод детского питания», SWOT-анализ которого приведен в табл. 1.

Таблица 1

SWOT-анализ предприятия «Южный консервный завод детского питания»

Сильные стороны	Слабые стороны
Постоянство спроса на выпускаемую продукцию	Снижение финансовых показателей
Высокий уровень рентабельности и прибыльности	Острая нехватка собственных оборотных средств
Деловой стиль управления	Неэффективное исследование рынка
Высокая квалификация сотрудников	Утрата рыночных позиций
Эффективное взаимодействие структурных подразделений	Неэффективная маркетинговая политика планирования
Стабильность кадрового состава	Неравномерный характер использования трудовых ресурсов
Возможности	Угрозы
Повышение инвестиционной и инновационной активности	Социально-политическая нестабильность в Украине
Увеличение доходов предприятия	Инфляция
Развитие мотивации труда	Рост конкуренции
Выход на новые рынки	Насыщение рынка за счет импорта
Организация трансфера технологий	Монополизация рынка
Получение синергетического эффекта	Диспаритет цен на продукцию и энергоносители

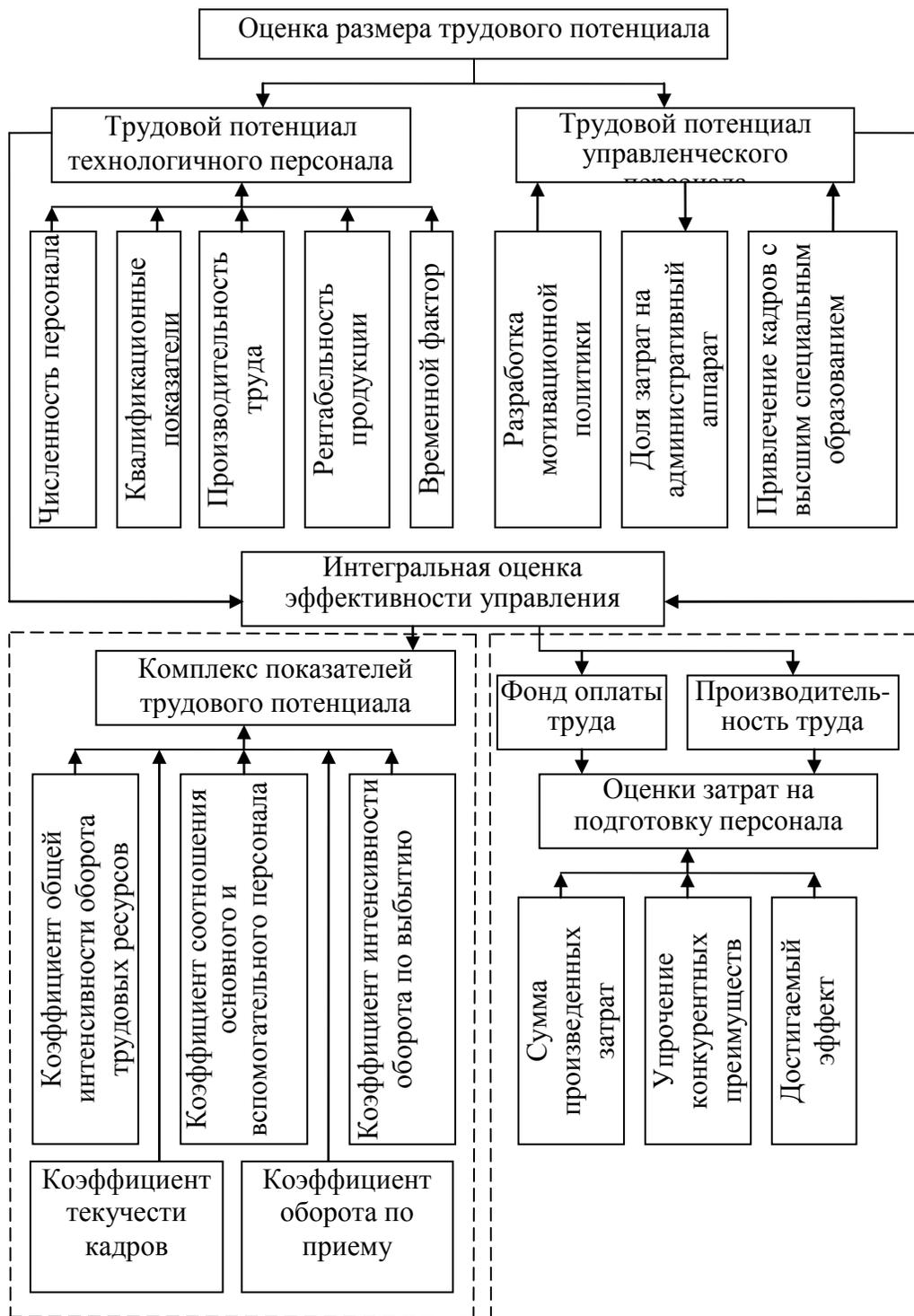


Рис. 1. Структурно-логическая схема компонентов оценки трудового потенциала.

В качестве входных данных для расчета использовались показатели трудового потенциала предприятия «Южный консервный завод детского питания» за 2009-2010 гг. (табл. 2). Проведена интегральная оценка эффективности управления производством: коэффициент текучести кадров K_m , коэффициент интенсивности оборота по приёму K_{np} , коэффициент интенсивности оборота по выбытию $K_{выб}$, коэффициент общей интенсивности оборота трудовых ресурсов $K_{общ} = K_{np} + K_{выб}$, коэффициент постоянства кадров $K_{пост}$, коэффициент соотношения основного и вспомогательного персонала $K_{осн-всп}$ (табл. 3). Величины указанных коэффициентов рассчитывались по стандартным методикам.

Таблица 2

Состояние трудового потенциала

показатели	2009	2010
Численность персонала на конец года, чел.	96	103
Количество уволившихся работников, чел.	6	3
Количество принятых на работу, чел.	5	11
Товарооборот, тыс. грн.	19287,0	22000
Производительность труда, тыс. грн.	167,713	178,861
Трудоемкость, грн.	0,0000059	0,0000056
Фонд оплаты труда, тыс. грн.	1836,227	2133,169

Среди факторов, которые влияют на эффективность трудового потенциала, наиболее весомыми являются фонд оплаты труда и производительность труда.

Таблица 3

Производственные показатели трудового потенциала

Показатель	расчетное значение	нормативное значение	S_{ij}	d_{ij}	I_j
K_m	0,06	0,03	2,00	0,20	0,40
K_{np}	0,11	0,18	0,61	0,20	0,12
$K_{выб}$	0,05	0,02	2,50	0,15	0,38
$K_{общ}$	0,16	0,20	0,80	0,20	0,16
$K_{пост}$	1,03	1,00	1,03	0,20	0,21
$K_{осн-всп}$	3,33	2,50	1,33	0,05	0,07

Анализ табл. 2 обнаруживает существенный рост производительности труда в течении анализируемого периода. Это свидетельствует о том, что за отчетный период эффективность

использования трудовых ресурсов повысилась. При этом показатель трудоемкости снизился, т.е. предприятие затратило меньше трудовых ресурсов на реализацию единицы товара, что является позитивным фактором.

Для выявления резервов роста трудового потенциала предприятия необходимо произвести расчет факторов, влияющих на размер уровня фонда оплаты труда и производительности труда.

Влияние объема товарооборота на производительность труда $\Delta\Pi_m$ вычислялось по формуле

$$\Delta\Pi_m = \frac{(T_{отч} - T_{пр})}{\chi_c}$$

$\Delta\Pi_m$ – изменение производительности труда за счет товарооборота;

$T_{отч}$, $T_{пр}$ – объем товарооборота в отчетном и прошедшем году,;

χ_c – среднесписочная численность работников предприятия в прошедшем году.

Расчеты с использованием данных приведенных в табл. 2 показали, что величина $\Delta\Pi_m$ равна 23591,3 грн., т.е. благодаря росту товарооборота производительность труда возросла на 14,1 %.

Аналогично рассчитывается влияние среднесписочного состава персонала на производительность труда $\Delta\Pi_c$:

$$\Delta\Pi_c = \frac{T_{пр}}{\chi_{c_{отч}} - \chi_{c_{пр}}}$$

где $\chi_{c_{отч}}$ и $\chi_{c_{пр}}$ – среднесписочный состав персонала в отчетном и прошедшем году.

Расчеты с использованием данных табл. 2 показали, что величина $\Delta\Pi_c$ равна 2410875 грн.

Подобным образом произведен анализ факторов, влияющих на уровень оплаты труда.

Уровень фонда оплаты труда $У_{фот}$ вычислялся по формуле

$$У_{фот} = \frac{\Phi OT}{\chi_{c_{пр}} \cdot \Pi_{пр}} \cdot 100\%$$

где ΦOT – фонд оплаты труда;

$\Pi_{пр}$ – производительность труда в предыдущем году.

Соответственно изменение уровня фонда оплаты труда

$$\Delta У_{фот} = \frac{\Phi OT_{отч} - \Phi OT_{пр}}{\chi_{c_{пр}} \cdot \Pi_{пр}}$$

$$\Delta Y_{\text{чс}} = \frac{\Phi OT_{\text{отч}}}{(Ч_{\text{с.отч}} - Ч_{\text{с.пр}}) \cdot П_{\text{пр}}}$$

$$\Delta Y_{\text{П}} = \frac{\Phi OT_{\text{отч}}}{Ч_{\text{с.отч}} (П_{\text{отч}} - П_{\text{пр}})}$$

Как показали вычисления за счет увеличения фонда оплаты труда на 296,942 тыс. грн. уровень фонда оплаты труда увеличился на 0,15%, за счет увеличения численности персонала на 7 человек уровень фонда оплаты труда увеличился на 158%, за счет увеличения производительности труда на 11148,74 грн возрос на 155%.

Направления развития трудового потенциала представлены шкалой интегральной оценки производственной деятельности (табл. 4).

Таблица 4

Шкала интегральной оценки эффективности управления производственной деятельности предприятия

группа	положение предприятия в отрасли	значение интегрального показателя
1	Близкое к банкротству	0,1-0,2
2	Неэффективное использование ресурсов	0,2-0,4
3	Снижение эффективности деятельности предприятия	0,4-0,6
4	Низкая эффективность производства	0,6-0,8
5	Слабое в конкурентной среде отрасли	0,8-1,0
6	Наличие средних позиций среди предприятий отрасли	1,0-1,2
7	Устойчивое и стабильное	1,2-1,4
8	Совершенная мотивация труда	1,4-1,6
9	Наличие конкурентных преимуществ	1,6-1,8
10	Лидирующее положение в отрасли	1,8-2,0

На основании проведенного факторного анализа можно сделать вывод, что на производительность труда наибольшее влияние оказывает среднесписочная численность персонала, а на уровень фонда оплаты труда почти в равных количествах среднесписочная численность персонала и производительность труда.

Интегральный показатель предприятия «Южный консервный завод детского питания» $I = \sum I_j$, рассчитанный по данным табл. 3, равен 1,34, что относит его к седьмой группе, т.е. предприятие занимает значительное место среди конкурентов в отрасли. Вместе с тем в качестве практических рекомендаций его развития необходимо повышенное внимание трудовым ресурсам и эффективная мотивационная политика.

С целью количественной оценки эффективности использования трудового потенциала по сравнению с конкурирующими предприятиями отрасли и выявления сильных и слабых позиций выполнены расчеты коэффициентов, представленных в табл. 3 для конкурирующих предприятий ООО «Чарівна скарбниця», СП «Аттіс-Т», «Одесский завод детского питания» (табл. 5).

Относительные значения показателей эффективности трудового потенциала к гипотетическому эталонному предприятию для рассматриваемой группы предприятий представлены в виде матрицы стандартизованных показателей, элементы которой X_{ij} являются частными от деления соответствующего показателя K_{ij} на его эталонное значение $K_{эм_{ij}}$

$$X_{ij} = \frac{K_{ij}}{K_{эм_{ij}}}$$

Как следует из табл. 5, показатели предприятия «Южный консервный завод детского питания» среди рассматриваемых предприятий имеют эталонные значения для коэффициентов K_{np} , $K_{выб}$, $K_{общ}$ и $K_{осн-всп}$. Остальные коэффициенты являются узким местом структуры трудового потенциала предприятия.

На основе матрицы стандартизованных показателей можно составить рейтинговую оценку R_j каждого предприятия среди конкурентов

$$R_j = \sqrt{(1 - x_{1j})^2 + (1 - x_{2j})^2 + \dots + (1 - x_{nj})^2}$$

где $x_{1j}, x_{2j}, \dots, x_{nj}$ – стандартизованные показатели состояния j -того предприятия.

Таблица 5

**Сравнительный анализ показателей эффективности
использования трудового потенциала**

Показатели	Предприятия-конкуренты				Эталонные значения K_i
	«ЮЗДП»	«Чарівна скарбниця»	«Аттіс-Т»	«ОЗДП»	
K_m	0,06	0,08	0,04	0,03	0,03
K_{np}	0,11	0,05	0,03	0,04	0,11
$K_{выб}$	0,05	0,11	0,08	0,06	0,05
$K_{общ}$	0,16	0,15	0,12	0,09	0,16
$K_{пост}$	1,03	1,02	1,08	0,98	1,08
$K_{осн-всп}$	3,33	2,91	2,51	3,01	3,33

Таблица 6

Матрица стандартизованных показателей

Показатели	Предприятия-конкуренты			
	«ЮЗДП»	«Чарівна скарбниця»	«Аттіс-Т»	«ОЗДП»
K_m	2	2,67	1,33	1
K_{np}	1	0,45	0,27	0,36
$K_{выб}$	1	2,22	1,61	1,21
$K_{общ}$	1	0,93	0,75	0,56
$K_{пост}$	0,95	0,95	1	0,91
$K_{осн-всп}$	1	0,87	0,75	0,9

Расчеты показали, что R_j для предприятия «Южный консервный завод детского питания» равно 0,67, для предприятия «Одесский завод детского питания» – 1,22 для ООО «Чарівна скарбниця» – 1,5, для предприятия СП «Аттіс-Т» – 2,74. Учитывая, что стандартизованные показатели трудового потенциала табл. 6 для предприятия «Южный завод детского питания» наиболее близки к эталонным, можно сделать заключение, что в рейтинге рассматриваемых предприятий ему принадлежит первое место, и что его основным конкурентом является «Одесский завод детского питания».

Выводы. Разработка и внедрение организационно-экономического механизма оценки эффективности труда персонала на основе использования новых подходов и информационных технологий

способствует введению мониторинга и объективному определению результатов труда на основе ключевых показателей.

Литература

1. Богиня Д.П. Социально-экономический механизм регулирования рынка труда и заработной платы. – К. Институт экономики НАН Украины, 2001 г. – 300 с.
2. Амоша О. Інноваційний шлях розвитку України: проблеми та рішення // Економіст – 2005 - № 6 – С. 28-34
3. Штутман П.Л. Професійний розвиток персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємств/Наукові праці КНТУ «Економічні науки» – 2010. – Вип. 17. – С. 47-54.
4. Druker P.F. Innovation and Entrepreneurship – London: Heineman, 1985. – 395 p.

Abstract

Sharko M.V., Burenko Y.A., Nezdoyminoha E.A.

Formation of innovative model of labor market

The theoretical foundations of management labor potential are considered. The complex diagnosis of labor potential of LLC “South baby food cannery”, assessed and analyzed the factors that significantly influence the employment potential.