

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОЗРАХУНКУ ІНТЕГРАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Вступ. При комплексному розв'язанні соціально-економічних проблем на національному та регіональному рівнях можливо створити потужний кадровий потенціал та підготувати державу до таких ринкових трансформацій, які б позитивно вплинули на стан економіки й становлення України як цивілізованої, конкурентоспроможної держави.

На сьогодні не існує загальноприйнятої методики оцінки кадрового потенціалу всеохоплюючого характеру для широкого застосування. Розробка такої методики оцінки кадрового потенціалу країни є одним з першочергових завдань держави.

Проведені нами пошукові дослідження свідчать про те, що за умови застосування для обробки статистичних даних факторного аналізу можливо буде досить обґрунтовано визначити складові «кадрового потенціалу», визначити їх взаємозв'язок та маніпулювати ними з метою змін у необхідному напрямку для розвитку національної економіки. Зазначені економіко-математичні методи дозволяють використовувати всі показники, які мають вагомe значення для кадрового потенціалу національної економіки України.

Постановка задачі: розробити методику оцінки кадрового потенціалу, яка б дозволила визначити інтегральний показник кадрового потенціалу (Ікп) за основними складовими та на підставі цього спрогнозувати майбутній стан кадрового потенціалу країни.

Результати. Методичне забезпечення комплексної оцінки кадрового потенціалу національної економіки включає чотири етапи, в результаті яких формується інтегральний показник кадрового потенціалу (Ікп).

На першому етапі формується науково обґрунтована система показників, за якими буде проведена оцінка кадрового потенціалу на макрорівні (національної економіки країни). Аналіз літературних джерел з кадрового та трудового потенціалу дали змогу сформулювати систему показників для оцінювання кадрового потенціалу макрорівня.

Склад запропонованої й використаної у факторному аналізі системи показників щодо кадрового потенціалу національної економіки України:

1) демографічна складова (І_д): X₁ – народжуваність населення на 1 000 наявного населення; X₂ – смертність на 1 000 наявного населення; X₃ – природний приріст населення, на 1 000 наявного населення; X₄ – питома вага осіб працездатного віку, у %; X₅ – рівень захворюваності населення країни, на 100 тис. населення;

2) економічна складова (І_е): X₆ – ВВП на 1 особу, грн. на 1 особу; X₇ – рівень зайнятості населення, у %; X₈ – рівень безробіття (за методологією МОП), у %; X₉ – частка оплати праці у ВВП, у %; X₁₀ – частка зведеного бюджетного фінансування освіти у ВВП, у %; X₁₁ – частка фінансування інноваційної діяльності у ВВП, у %; X₁₂ – потреба підприємств у працівниках, тис.осіб; X₁₃ – навантаження на одну вакансію, осіб;

3) соціальна складова (І_с): X₁₄ – питома вага видатків на соціальний захист у зведеному бюджеті, у %; X₁₅ – питома вага видатків на освіту у зведеному бюджеті, у %;

4) освітньо-культурна складова (І_о): X₁₆ – кількість студентів на 10 000 осіб; X₁₇ – кількість випускників вищих навчальних закладів III – IV рівня акредитації (всіх форм навчання), тис.осіб; X₁₈ – чисельність науковців, осіб.

Запропонована система показників дає можливість об'єктивно й у повній мірі оцінити кадрового потенціалу, тим самим забезпечити умови для проведення факторного аналізу та прийняття обґрунтованих державних рішень для ефективного використання та формування кадрового потенціалу країни.

У приведеному переліку вихідних даних, які були запропоновані для проведення оцінки кадрового потенціалу національної економіки, є різноманітні та різномасштабні показники, які необхідно привести до порівняльності, тобто нормувати (стандартизувати). В подальшому дослідженні стандартизовані дані стануть базою при проведенні факторного аналізу й формуванні інтегрального показника кадрового потенціалу національної економіки. Для приведення означеного масиву багатовимірною об'єкта (обраних показників) до єдиної системи дослідження використовується за допомогою статистичного методу - метод стандартизації (нормалізації).

На другому етапі оцінки кадрового потенціалу проводиться факторний аналіз, в якому за обраними показниками підтверджується гіпотеза щодо кількості та складу основних складових кадрового потенціалу макrorівня. При проведенні факторного аналізу можна виявити зв'язки між змінними, які були вибрані для дослідження тенденцій розвитку явища або об'єктів. Тобто можливо визначити такі показники, зростання чи зменшення яких спричиняє пряму або зворотну пропорційну зміну інших. Сукупність взаємозалежних показників, що сформовано у групи, визначає нові змінні, які називають факторами. Таким чином, фактор являє собою агрегований показник, який спостерігати раніше було неможливо.

Ступінь зв'язку фактора з первісними змінними характеризується коефіцієнтом кореляції, який зветься факторним навантаженням або ваговим коефіцієнтом. До фактора включають змінні, що мають найбільш значущі коефіцієнти кореляції з фактором.

Наприкінці другого етапу розраховуємо інтегральні показники (I_j) складових кадрового потенціалу за формулою (1):

$$I_j = \sqrt[m]{z_1 \cdot \dots \cdot z_i \cdot \dots \cdot z_m}, \quad \text{для } j = \overline{1, m}, \quad (1)$$

де I_j – інтегральний показник j -тої складової кадрового потенціалу;

z_i – стандартизоване значення i -го показника, яких входить до складу j -тої складової кадрового потенціалу;

m – кількість складових кадрового потенціалу.

Третій етап оцінки кадрового потенціалу передбачає розрахунок інтегрального показника ($I_{кп}$), який враховує сукупність визначених складових кадрового потенціалу національної економіки.

Інтегральний показник кадрового потенціалу макrorівня ($I_{кп}$) розраховується як середньоарифметична за формулою (2):

$$I_{кп} = \frac{I_d + I_e + I_c + I_o}{n}, \quad (2)$$

де I_d – інтегральний показник демографічної складової кадрового потенціалу;

I_e – інтегральний показник економічної складової кадрового потенціалу;

I_c – інтегральний показник соціально складової кадрового потенціалу;

I_o – інтегральний показник освітньо-культурної складової кадрового потенціалу;

n – кількість складових кадрового потенціалу.

За агрегованим показником кадрового потенціалу можна визначити та прийняти рішення щодо тенденцій розвитку даного потенціалу, ефективності формування та використання кадрового потенціалу за основними складовими.

Таким чином, на відміну від традиційних методів (підходів) до вирішення проблеми звуження початкової сукупності, коли використовується відбір за однією ознакою або поетапний відбір за кількома ознаками, проведення факторного аналізу дозволяє провести групування з урахуванням різнобічних характеристик об'єктів. Тому, на наш погляд, такий спосіб звуження досліджуваної сукупності є ефективнішим за традиційні.

Послідовність застосованих інструментів методичного забезпечення комплексної оцінки кадрового потенціалу макrorівня розглянуто на прикладі національної економіки України за період 2002 – 2009 рр.

Розраховані на підставі стандартизованих даних інтегральні показники основних складових кадрового потенціалу (демографічної, економічної, соціальної та освітньо-культурної) наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Інтегральні показники складових кадрового потенціалу національної економіки України за період 2002 – 2009 рр.

Складові	Роки							
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Демографічна складова (Ід)	1,00	0,66	0,21	0,12	0,12	0,09	0,09	0,16
Економічна складова (Іе)	0,89	0,39	0,77	0,26	0,35	0,63	1,00	0,79
Соціальна складова (Іс)	0,53	0,51	1,00	1,00	0,32	0,17	0,12	1,00
Освітньо-культурна складова (Іо)	1,00	0,77	0,33	0,58	0,33	0,76	1,00	1,00

На рівень кадрового потенціалу, за результатами проведення кореляційного аналізу, найбільш вплив має освітньо-культурна складова ($R=0,72$) та менш суттєво – демографічна складова ($R=0,62$). Економічна складова має повільний вплив на формування кадрового потенціалу ($R=0,60$), тоді як соціальна складова не має суттєвого впливу ($R=0,39$) на рівень формування кадрового потенціалу національної економіки України. Таким чином, при розробці та прийнятті рішень щодо формування та використання кадрового потенціалу національної економіки України в першу чергу потрібно враховувати освітньо-культурну та демографічну складові. При цьому, інші складові не можна виключати з поля зору.

За формулою (2) розраховуємо інтегральний показник кадрового потенціалу макrorівня. Інтегральний показник кадрового потенціалу національної економіки України в динаміці наведено на рис. 1.

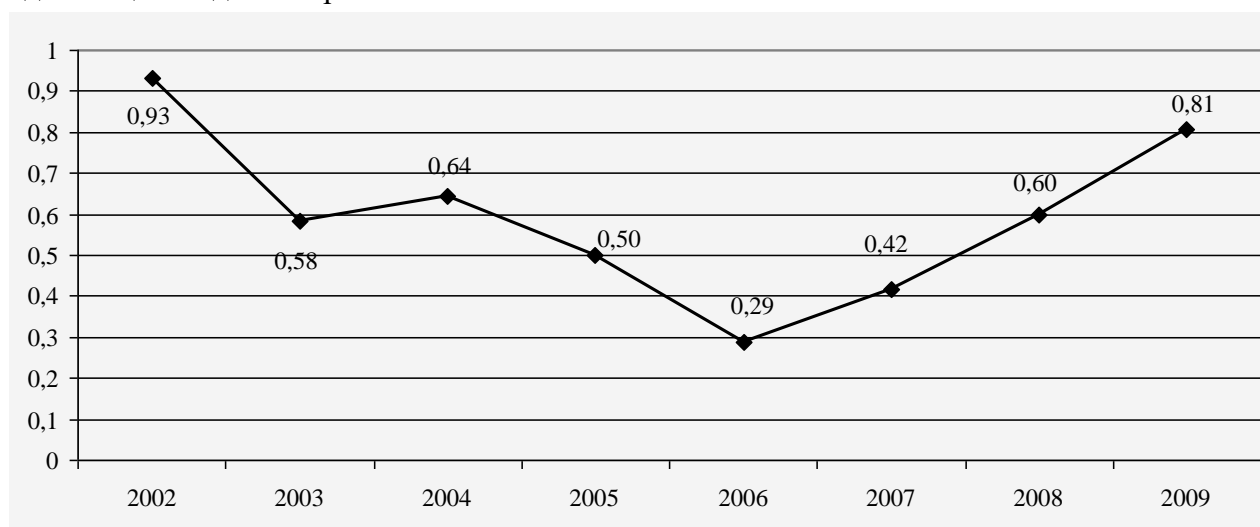


Рис. 1. Розрахований інтегральний показник кадрового потенціалу національної економіки України за період 2002 – 2009 рр.

За результатами дослідження, за період 2002 – 2009 рр. кадровий потенціал національної економіки України майже на 10%: з 0,93 у 2002 р. до 0,81 у 2009 р. Максимальний рівень розвитку кадровий потенціал України досяг у 2002 р. (0,93), мінімальний рівень – 2006 р. (0,29).

Можна констатувати, що в цілому за період 2002 – 2009 рр. розвиток кадрового потенціалу відбувався на середньому рівні (Ікп знаходиться в діапазоні 0,51 – 0,75), виняток становили 2002 р. та 2009 р. (Ікп – в діапазоні 0,76 до 1), й 2006 р. (депресивний розвиток кадрового потенціалу).

Висновки. Україна характеризується поступовою деградацією кадрового потенціалу національної економіки. Така ситуація з формуванням та використанням кадрового потенціалу, на наш погляд, вимагає нагального втручання з боку держави шляхом впровадження державної кадрової політики.

Анотація

В статті приведена методика оцінки кадрового потенціалу, яка дозволяє визначити інтегральний показник кадрового потенціалу (Ікп) за основними складовими та на підставі цього спрогнозувати майбутній стан кадрового потенціалу країни.

Ключові слова: кадровий потенціал, методологія, інтегральний показник, національна економіка, Україна.

Annotation

The article present the method of estimation of human potential allows to determine the integral index of human potential (Ihp) for the main components and on this basis to predict the future state of human potential.

УДК: 338.5:658.811

Бойко В.В., Будинська О.Ю.

ІНТЕГРАЦІЯ МАРКЕТИНГУ ТА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ, У ТОМУ ЧИСЛІ МАТЕРІАЛЬНИМИ

Постановка проблеми. Створення ефективної системи управління витратами є однією з найважливіших практичних проблем будь-якого підприємства. Оскільки розумне впровадження цієї системи дозволяє не тільки мінімізувати витрати, а, отже і ціну товару, але і підвищити конкурентоспроможність підприємства на ринку. Такий ефект може бути досягнутий тільки з усвідомленням взаємозв'язку між системою управління витратами і маркетинговою стратегією підприємства.

Актуальність даної проблеми обґрунтовується тим, що в сьогоденні ринкових умовах ринок за допомогою конкурентної боротьби зумовлює напрямки розвитку підприємства, вдосконалення виробництва, розробки нових ідей, виробів, зниження витрат, а з ними, відповідно, і цін. А спроби ігнорування вимог ринку закінчуються цілком передбачувано: відсутність інтересу споживачів, затоварення виробництва, зв'язування обігових коштів у нереалізованій готовій продукції, недоотримання планованої виручки, послаблення фінансової міцності, збитки та банкрутство.

Саме тому в практику управління економікою підприємств слід запроваджувати не тільки оперативні інструменти управління витратами, а й стратегічні маркетингові інструменти, здатні дати надійні конкурентні переваги та можливості реалізації довгострокової стратегії підприємства. І головним чином відтворення всіх матеріальних цінностей, вкладених у виробництво.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема інтеграції маркетингу та системи управління витратами, в тому числі матеріальними, розглядається у працях вітчизняних і зарубіжних авторів та вчених, серед яких слід зазначити Ануріна В., Бойко В.В., Захарову Ю.А., Котеневу Е.Н., Фатхутдинова Р.А., Kenneth A. Crow, Dan Swenson, Shahid Ansari, Yasuhiro Monden та Kazuki Hamada.