

ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ВАРТОСТІ СТВОРЕННЯ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

доц. Глівенко С.В., студент Бессідина А.Ю.

Актуальність дослідження зумовлена вивченням питання терміну та вартості трудового потенціалу молодого спеціаліста в галузі менеджменту.

Важливим елементом дослідження є шляхи розвитку ділової кар'єри менеджера та вартість окремих етапів цього розвитку. Нами планується провести аналіз та дати вартісну оцінку створення трудового потенціалу, як елементу управління кар'єрою менеджера.

Вважаємо за необхідне визначити деякі поняття, що будуть використані в дослідженні. Кар'єра - це суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження й задоволення працею. Це просування вперед згідно обраному шляху діяльності. Наприклад, одержання більших повноважень, більше високого статусу, престижу, влади, більшої кількості грошей. Категорія «трудоий потенціал» з'явилася в соціально-економічній літературі порівняно недавно. Раніше в теорії та практиці був поширений термін «трудоі ресурси». У ринковій економіці більше використовуються поняття «робоча сила», «людський капітал» і т.п. Поява категорії трудового потенціалу пов'язане з інтенсифікацією процесів в економіці, переходом від кількісних чинників зростання до якісних. Трудоий потенціал — трудові можливості, що є у даний час і передбачаються в майбутньому, характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками.

Для того щоб проаналізувати та оцінити створення індивідуального трудового потенціалу менеджера, треба врахувати ряд факторів та витрат, які прямо пов'язані із розвитком потенціалу.

Витрати, які пов'язані з формуванням трудового потенціалу менеджера є такими: харчування, непродовольчі товари, побутові послуги, послуги пасажирського транспорту, послуги зв'язку, житлово-комунальні послуги, послуги закладів культури, послуги охорони здоров'я, послуги оздоровчих закладів, витрати на освіту у вищому навчальному закладі.

У розрахунках приймаються наступні види освіти: а) повна вища освіта (на базі дипломів спеціаліста, магістра); б) базова вища освіта (на базі дипломів бакалавра, молодшого спеціаліста); в) професійно-технічна освіта (на базі диплома кваліфікованого робітника); г) повна загальна середня освіта (на базі загальноосвітньої школи); д) базова загальна середня освіта; е) початкова загальна освіта.

Відповідно все економічно активне населення області на момент оцінки трудового потенціалу розподіляється по цих видах освіти. Виходячи з цього, при оцінці трудового потенціалу впливові фактори можна згрупувати в наступні групи: демографічні (щільність населення території, статевовікового складу, розмір і структура сімей); соціально-економічні (середньодушовий дохід, забезпеченість соціальною інфраструктурою); фактори розселення населення по території (міське та сільське населення, яке проживає в адміністративних центрах і на периферії і т.д.); етнокультурні, враховують, що історично склалися особливості даної території.

Нами припускається дослідження ряду припущень:

1) дохід, одержуваний працівником за свою працю протягом усього робочого періоду, повинен як мінімум відшкодувати всі витрати, пов'язані з відтворенням індивідуального трудового потенціалу;

2) з усієї сукупності споживчих витрат, що здійснюються працівником і членами його сім'ї, приймаються до розрахунку тільки ті з них, які прямо пов'язані з формуванням індивідуального трудового потенціалу;

3) у фазі формування індивідуального трудового потенціалу враховуються всі витрати, а у фазі його використання враховуються тільки витрати на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів, які фінансуються як з сімейного бюджету, так і з інших джерел - спеціальних державних фондів, коштів роботодавців і т.д.

Загальна тривалість періоду формування трудового потенціалу залежить від схеми отримання освіти до вступу працівника в робочий період. Методологія розрахунку витрат на формування індивідуального трудового потенціалу ґрунтується на вартісній оцінці певного спеціально відібраного комплексу споживчих благ і послуг. Величина цих витрат по роках наступного періоду в розрахунку на одну людину буде змінюватися в залежності від трьох факторів: індексу зміни споживчих цін на окремі товари та послуги; індексу якісних зрушень, які відображають природний процес зростання у «споживчому кошику» якісних і більше дорогих товарів і послуг у результаті зростання грошових доходів населення; індексу вимушених зрушень, що виникають під впливом «вимивання» більш дешевого асортименту товарів. Алгоритм розрахунку вартості формування трудового потенціалу передбачає підсумовування всіх споживчих витрат, вироблених за кожен рік розрахункового періоду в порівнянних цінах. Приведення у порівнянний вид витрат, вироблених в різні часові періоди, здійснюється з використанням індексів споживчих цін на товари і послуги. Співставлення сумарних витрат на здобуття освіти менеджера з майбутнім потоком доходів у вигляді заробітної плати дає відповідь на питання доцільності отримання певною особою освіти за цим напрямком навчання.