
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 330.133.7:378 - 057.212

ОСОБЛИВОСТІ ТА ВАРТІСТЬ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО РЕСУРСУ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕЛІТИ У ГАЛУЗІ МЕНЕДЖМЕНТУ

С.В. Глівенко, канд. екон. наук, доцент;

А.Ю. Бєсєдіна,

Сумський державний університет, м. Суми

Визначено особливості створення трудового потенціалу навчального етапу спеціаліста за напрямом менеджменту. Актуальність дослідження зумовлена визначенням терміну та вартості формування трудового потенціалу молодого спеціаліста, який повинен стати частиною бізнес-еліти держави.

Ключові слова: формування трудового потенціалу, бізнес-еліта, вартість навчального етапу, структура витрат, людська одиниця бізнес-еліти.

Определены особенности создания трудового потенциала учебного этапа специалиста в области менеджмента. Актуальность исследования обусловлена определением срока и стоимости формирования трудового потенциала молодого специалиста, который должен стать частью бизнес-элиты государства.

Ключевые слова: формирование трудового потенциала, бизнес-элиты, стоимость этапа обучения, структура затрат, человеческая единица бизнес-элиты.

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлена визначенням терміну та вартості створення трудового потенціалу молодого спеціаліста в галузі менеджменту. Розгляд питання формування кадрового ресурсу економічної еліти в масштабах держави є предметом обговорення в даній статті. Метою є виявлення особливостей й етапів формування такого виду трудового ресурсу, як менеджери середньої й вищої ланок, що вимагає спеціальних знань і послідовності підготовки, починаючи зі шкільного віку.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Розгляд усього циклу формування менеджера як фахівця й професіонала, здатного гідно увійти до категорії бізнес-еліти суспільства, є досить об'ємним питанням, тому в даній статті ми звернемо увагу лише на відмінні риси "навчального етапу" формування майбутнього менеджера й укрупнено оцінимо вартість "університетського циклу" підготовки фахівця в галузі менеджменту. Нами планується провести аналіз та дати вартісну оцінку створення трудового потенціалу як елемента управління кар'єрою менеджера. Алгоритм розрахунку вартості формування трудового потенціалу припускає підсумовування усіх споживчих витрат, вироблених за кожен рік розрахункового періоду в порівнянних цінах.

РЕЗУЛЬТАТИ

На сьогодні ключовим питанням є вартість створення фахівця в галузі менеджменту, що прямо впливає на вимоги до даного індивіда й ступеня

його підготовки, а отже, і вкладень коштів у розвиток даної особистості як професіонала. Вартість створення людської одиниці бізнес-еліти (ЛОБЕ) формується впродовж усього життя індивіда, складається із загальнолюдських потреб і професійно-орієнтованих потреб, а також розподіляється як між домогосподарством (витрати приватного капіталу), так і між соціумом (державні або муніципальні кошти).

Витрати на формування ЛОБЕ можна умовно розділити на витрати, пов'язані із простим життєзабезпеченням, і витрати, пов'язані з розвитком. Витрати на життєзабезпечення до досягнення певного віку й базові рівні підготовки розглядаються в дослідженнях із проблеми трудового потенціалу І. Джаїн [1], а от до спеціалізованих, пов'язаних з розвитком, можна віднести: навчання в платній елітній школі, додаткові витрати, пов'язані з поглибленим вивченням іноземних мов, витрати на сучасну комп'ютерну техніку й програмне забезпечення, заняття елітними видами спорту під керівництвом професійних тренерів, покупка досить великої кількості літератури, аудіо- й відеопродукції, відпочинок у престижних і комфортабельних умовах і багато чого іншого, без чого неможливо уявити дитинство майбутнього представника еліти. Така ситуація триває до закінчення школи, після цього додаються нові й більш витратні статті: навчання в престижному вищому навчальному закладі (причому не лише вітчизняному), платні спеціалізовані курси з профільних дисциплін, закордонні практики й стажування. Темп життя, побут і розпорядок дня не дозволяють обходитися без власного автомобіля, це нова й реальна стаття витрат. До закінчення ВНЗ майбутній представник еліти не здатний сам забезпечувати свої потреби, будучи споживачем на дотаціях батьків. Таким чином, можна говорити про повну дотаційність даного процесу.

Визначення вартості створення й формування ЛОБЕ впродовж окремих етапів життя (дошкільні, шкільні, університетський періоди) може стати предметом подальших досліджень з проблеми визначення реальної вартості окремих стадій життєвого циклу потенційної ЛОБЕ. У таблиці 1 наведені умовні етапи життєвого циклу формування майбутнього менеджера.

Витрати, 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 [3].

Нами припускається дослідження ряду припущень:

1) дохід, одержуваний працівником за свою працю впродовж 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, беруться до розрахунку лише ті з них, які прямо пов'язані з формуванням індивідуального трудового потенціалу;

3) у фазі формування індивідуального трудового потенціалу враховуються всі витрати.

Методологія розрахунку витрат на формування індивідуального трудового потенціалу ґрунтується на вартісній оцінці деякого спеціально відібраного комплексу споживчих благ і послуг. Величина цих витрат за роками наступного періоду з розрахунку на одну людину змінюватиметься залежно від трьох чинників: індексу зміни споживчих цін на окремі товари і послуги; індексу якісних зрушень, що відбивають природний процес зростання в "споживчому кошику" якісних і дорожчих товарів і послуг у результаті зростання грошових прибутків населення; індексу вимушених зрушень, що виникають під впливом "вимивання"

дешевшого асортименту товарів [1]. Звідси перший і третій індекси характеризують подорожчання вартості життя безвідносно до поліпшення її якості. Таким чином, інтегральний індекс зміни вартості життя, а отже, і величини витрат на формування трудового потенціалу включає інфляційну складову, пов'язану із зростанням споживчих цін і природну, пов'язану із загальним зростанням добробуту населення. У справжніх розрахунках враховувалася тільки перша складова, індекс зростання споживчих цін на товари і послуги, допускаючи незмінність структури "споживчого кошика". З урахуванням наведених припущень визначалася вартість формування індивідуального трудового потенціалу майбутнього менеджера в «університетський період» в порівнянних цінах 2006-2010 років.

Таблиця 1- Структура й вартість витрат на формування ЛОБЕ за етапами життєвого циклу

Вік	Етап життєвого циклу	Вид витрат
0-6 років	Дошкільний	харчування за стандартом, відмінним від середньостатистичного рівня
		проживання в умовах, відмінних від середньостатистичного рівня
		медичні витрати за стандартом, відмінним від середньостатистичного рівня
		Витрати, пов'язані із працею гувернанток
		навчання в платному елітному дошкільному закладі
7-17 років	Шкільний	додає: додаткові витрати, пов'язані з поглибленим вивченням іноземних мов
		харчування за стандартом, відмінним від середньостатистичного рівня
		проживання в умовах, відмінних від середньостатистичного рівня
		медичні витрати за стандартом, відмінним від середньостатистичного рівня
		навчання у платній елітній школі
		додає: додаткові витрати, пов'язані з поглибленим вивченням іноземних мов
		витрати на сучасну комп'ютерну техніку й програмне забезпечення
		заняття елітними видами спорту під керівництвом професійних тренерів
17-22 роки	Університетський	покупка літератури, аудіо- й відеопродукції
		відпочинок у престижних і комфортабельних умовах
		харчування за стандартом, відмінним від середньостатистичного рівня
		проживання в умовах, відмінних від середньостатистичного рівня
		медичні витрати за стандартом, відмінним від середньостатистичного рівня
		навчання в престижному вищому навчальному закладі
		платні спеціалізовані курси за профільних дисциплін
закордонні практики й стажування		
		покупка й утримання автомобіля

Алгоритм розрахунку вартості формування трудового потенціалу передбачає підсумовування усіх споживчих витрат, вироблених за кожен рік розрахункового періоду в порівнянних цінах. Зведення в порівнянний вид витрат, понесених в різні часові періоди, здійснюється з використанням індексів споживчих цін на товари і послуги за даними

Держкомстату [4]. Тоді вартість формування індивідуального трудового потенціалу майбутнього працівника визначається за формулою:

$$q_j = \sum_{i=1}^k \sum_{t=t_H}^{t=t_k} r_{it} \cdot \prod_{t=t_H}^{t=t_k} j_{it}, \quad (1)$$

де r_{it} - питомі споживчі витрати i -го виду, понесені в 1-му році розрахункового періоду в діючих цінах;

j_{it} - індекс споживчих цін на споживчі товари і послуги i -го виду в t -му році розрахункового періоду стосовно попереднього року;

k - число видів витрат, прийнятих до розрахунку вартості формування індивідуального трудового потенціалу;

t_H - рік початку здійснення витрат i -го виду;

t_k - рік закінчення здійснення споживчих витрат i -го виду [1].

Таблиця 2 - Споживчі витрати у середньому на одного майбутнього працівника за освітою «менеджер» у СумДУ (м. Суми) за період 2006 – 2010 рр. (проживання з батьками)

Найменування витрат	Роки				
	2006, грн	2007, грн	2008, грн	2009, грн	2010, грн
1. Харчування, продовольчі товари	3153,29	3462,31	4075,13	4645,65	4864,00
2. Непродовольчі товари	4563,5	4814,49	5146,69	5681,95	5949,00
3. Побутові послуги	1564,93	1702,64	2012,52	2292,26	2400,00
4. Послуги пасажирського транспорту	1524,18	1755,85	1968,31	2200,57	2304,00
5. Послуги зв'язку	1055,16	1046,71	1081,26	1146,13	1200,00
6. Житлово – комунальні послуги	4934,56	5398,41	7093,51	8490,93	8890,00
7. Послуги закладів культури	603,79	634,58	661,23	687,68	720,00
8. Витрати на медицину	1444,35	1613,34	1710,14	1804,2	1889,00
9. Туристично – екскурсійні послуги	1907,05	2145,43	2514,44	3175,74	3325,00
10. Витрати на вищу освіту	3250	4830	5805	6935	7710,00

1. Сукупні витрати на харчування при формуванні індивідуального трудового потенціалу, що має вищу освіту, здійснювані впродовж 5 років, з 2006 по 2010 рік (табл. 2), використовуючи формулу 1, дорівнюватимуть:

$$((3153,29 \cdot 1,061 \cdot 1,098 \cdot 1,177 \cdot 1,14 \cdot 1,047) + (3462,31 \cdot 1,098 \cdot 1,177 \cdot 1,14 \cdot 1,047) + (4075,13 \cdot 1,177 \cdot 1,14 \cdot 1,047) + (4645,65 \cdot 1,14 \cdot 1,047) + (4864 \cdot 1,047)) = 26863,87 \text{ грн.}$$

2. Використовуючи такий самий алгоритм розрахунку, розрахували витрати на непродовольчі товари, які дорівнюють 31538,24 грн.

3. Витрати на побутові послуги склали 13411,19 грн.

4. Витрати пасажирського транспорту - 12932,34 грн.

5. Витрачені кошти на послуги зв'язку становлять 6217,20 грн.

6. Витрати на житлово-комунальні послуги - 51499,79 грн.

7. Послуги закладів культури склали 3765,61 грн.

8. Витрати на медицину склали 10315,81 грн.

9. Витрати на туристично-екскурсійні послуги – 19082,18 грн.

10. Витрачені кошти на освіту склали 29378,1 грн.

Враховуючи всі групи товарів та послуг, визначаємо загальний обсяг витрат майбутнього працівника за освітою «менеджер», який проживає з батьками :

$$26863,87+31538,24+13411,19+12932,34+6217,20+51499,79+3765,61+10315,81+19082,18+29378,1 = 205049,33 \text{ грн.}$$

Витрати на вищу освіту можуть поділятися на базову та додаткову [2]. Додаткова вища освіта – це спеціалізовані курси з профільних дисциплін, наприклад, ІС та іноземна мова. Сукупні витрати на спеціалізовані курси при формуванні індивідуального трудового потенціалу менеджера, здійснювані впродовж 5 років, з 2006 по 2010 рік, використовуючи формулу 1, дорівнюватимуть:

$$((211,71 \cdot 1,12 \cdot 1,49 \cdot 1,2 \cdot 1,19 \cdot 1,11) + (315,44 \cdot 1,49 \cdot 1,2 \cdot 1,19 \cdot 1,11) + (378,53 \cdot 1,2 \cdot 1,19 \cdot 1,11) + (450,45 \cdot 1,19 \cdot 1,11) + (500 \cdot 1,11)) = 3055 \text{ грн.}$$

Нами було розглянуто три схеми «університетського періоду» з урахуванням умов проживання студента. Таким чином, сумарні витрати на створення трудового потенціалу склали:

- для менеджера, який проживає з батьками, - 205049,33 грн.
- для менеджера, який проживає у гуртожитку, - 240183,60 грн.
- для менеджера, який проживає самостійно, - 292884,95 грн.

Зіставивши сумарні витрати на здобуття освіти менеджера з майбутнім потоком доходів у вигляді заробітної плати, розглянемо термін окупності отримання особою освіти за цим напрямком навчання, без урахування стрімкого кар'єрного росту і швидкого зростання доходів, пов'язаних з певними сприятливими умовами, що не є типовими для всіх випускників даного напрямку.

Заробітна плата молодого спеціаліста у галузі менеджменту може коливатися в досить широкому діапазоні, але для розрахунків візьмемо м. Суми. Крім цього, зазначимо, що під поняттям “чистий місячний дохід” ми розуміємо залишок отриманих у вигляді заробітної плати коштів без витрат на поточне життя, що може молодий спеціаліст без шкоди для існування повертати для компенсації понесених раніше витрат на “університетський період” свого життя.

Вважатимемо, що чистий середній місячний дохід за рік становитиме $1500 \cdot 12 = 18000$, тоді:

$205049,33/18000 = 11,39$ р. – термін, за який менеджер, що проживає з батьками, зможе повернути кошти, витрачені за період з 2006-2010 рр.;

$240183,60/18000 = 13,34$ р. – термін, за який менеджер, що проживає у гуртожитку, зможе повернути кошти, витрачені за період з 2006-2010 рр.

$292884,95/18000 = 16,27$ р. – термін, за який менеджер, що проживає самостійно, зможе повернути кошти, витрачені за період з 2006-2010 рр.

Враховуючи додаткову вищу освіту (спеціалізовані курси), загальні витрати та термін окупності збільшуються на 2-3%, що свідчить про незначну частку витрат на отримання додаткової професійно-орієнтованої освіти.

ВИСНОВКИ

Важливим елементом дослідження ділової кар'єри майбутнього працівника за освітою «менеджер» є розрахунок вартості окремих її етапів. Нами проведено аналіз та розрахунок вартісної оцінки «університетського періоду» створення трудового потенціалу майбутнього працівника за освітою «менеджер» за трьома схемами, також розраховано період окупності навчання майбутнього менеджера. Отримані

дані свідчать про високу дотаційність цього періоду та збільшені строки повернення коштів, що унеможливорює кредитне забезпечення цих витрат і повністю перекладає їх на домогосподарства. Роль держави у підтримці процесу формування бізнес-еліти країни є незначною, хоча її можна вартісно оцінити через різницю у вартості навчання у приватних та державних університетах.

SUMMARY

FEATURES AND COST OF ECONOMIC ELITE OF MANAGEMENT HUMAN RESOURCES FORMING

*S.V. Hlivenko, A.Y. Byesyedina,
Sumy State University, Sumy*

The features of a labor potential training phase of a specialist in management is revealed in the article. Actuality of research is determined by the period and cost of formation of labor potential of young professionals, who should be part of the business elite of the state.

Key words: *formation of labor capacity, the business elite, the cost of training phase, the structure of costs, human unit's business elite.*

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: монография / И.О. Джаин. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
2. Управление персоналом организации: учебник/ под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2005. – 416 с.
3. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: учебное пособие для вузов. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 399 с.
4. <http://ukrstat.gov.ua/> - Державний комітет статистики України.

Надійшла до редакції 2 червня 2010 р.