

**Захарова О. В.**  
доктор економічних наук, професор  
Черкаський державний технологічний університет  
м. Черкаси, Україна

## **УМОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Протягом всього періоду незалежності України суб'єкти господарювання (незалежно від виду економічної діяльності) весь час, якщо хочуть вижити та далі функціонувати, мають перебувати у стані «тонусу» та швидко й адекватно реагувати на всі виклики, з якими вони щоденно стикаються при виконанні своїх виробничо-господарських операцій. А за тридцять років таких факторів ризику спостерігалось дуже багато – недосконале законодавство, ринкова нестабільність, недостатність обсягів інвестиційних коштів, низький й неплатоспроможний попит на продукцію, надмірні ціни на ресурси, висока конкуренція, незадовільний компетентнісний та кваліфікаційний рівень персоналу, відсутність балансу між структурою попиту роботодавців на робочу силу та пропозицією закладів освіти щодо її підготовки, недосконалі технології, інфляційні процеси, порушення територіальної цілісності країни тощо. А останні два роки до всіх перелічених факторів ризику додалися ще й жорсткі наслідки пандемії COVID-19 та повномасштабного військового вторгнення сусідньої країни на територію України. Вистояти українським суб'єктам господарювання у такому агресивному середовищі досить складно і результати будуть залежати від обраної умови ефективності їх діяльності.

Оптимальна умова ефективності діяльності суб'єкта господарювання має надавати можливість визначення та врахування рівня впливу результативної дії людського чинника на кінцеву ефективність його функціонування. Наявність такої можливості має на меті сприяння підвищенню рівня поінформованості роботодавця про економічну доцільність здійснення певних програм професійного розвитку персоналу, підвищення рівня соціальної захищеності працівників, покращення умов праці та посилення результативної дії впроваджених на підприємстві систем мотивації і стимулювання очікуваної віддачі, інтенсивності та результативності трудової поведінки персоналу, що буде стимулювати його зацікавленість в активізації процесів інвестування коштів у людський капітал для підняття професійно-кваліфікаційного рівня працівників та зростання їх лояльності до організації. Для виконання такої вимоги, як умови ефективності використання персоналу підприємства, у тісному взаємозв'язку із кінцевими результатами діяльності пропонується застосовувати індексний метод оцінки, який базується на співставленні між собою темпів зміни найбільш важливих техніко-економічних показників діяльності суб'єкта господарювання. В якості оцінюваних пропонуємо абсолютні показники, що кількісно характеризують рівень забезпеченості суб'єкта господарювання персоналом, витрати на його утримання і безперервний професійний розвиток та співставлення їх із сукупними витратами і кінцевими результатами діяльності

суб'єкта господарювання.

Пропонована умова ефективності може бути сформованою як для простого, так і для розширеного відтворення. У разі, коли за певних обставин оперативна політика управління суб'єктом господарювання спрямована виключно на здійснення простого відтворення, умова ефективності буде мати вигляд [1, с. 277-279; 2, с. 338-341]:

$$I_{\Pi} \geq I_B \geq I_C \geq I_{\text{ФОП}} \geq I_{\text{Ч}} \geq 1,0,$$

де  $I_{\Pi}$  – індекс зростання прибутку;

$I_B$  – індекс зростання обсягу виробництва продукції;

$I_C$  – індекс зростання собівартості продукції;

$I_{\text{ФОП}}$  – індекс зростання фонду оплати праці;

$I_{\text{Ч}}$  – індекс зростання чисельності працівників.

У цьому випадку тенденція зростання кінцевих результатів виробничої діяльності досягається не завдяки професійному розвитку персоналу та оновленню основних фондів, а виключно через постійне нарощування чисельності працівників. Такий шлях пасивного управління підприємством є досить ефективним протягом короткого періоду часу і тому, як виняток, може бути рекомендованим до використання за певних обставин, коли, наприклад, існують високий та стійкий рівень попиту на продукцію або послуги на ринку, суттєве перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї на ринку праці, наявність значного обсягу дешевої робочої сили у післякризовий період тощо. У всіх інших випадках вибір суб'єктом господарювання шляху простого відтворення при здійсненні стратегічного управління призведе до досить негативних економічних та соціальних наслідків, що можуть спричинити різке падіння рівня продуктивності праці та якості продукту і навіть необоротній відтік висококваліфікованого персоналу через закріплення у більшості з них розуміння відсутності перспектив власного розвитку на підприємстві.

Розширене відтворення навпаки, передбачає динамічне зростання у часі значень ключових техніко-економічних показників при незмінній чисельності працівників або навіть при її поступовому скороченні. У загальному випадку до практичного використання може бути запропоновано таку умову ефективності розширеного відтворення:

$$I_{\Pi} \geq I_B \geq I_{\text{Ілк}} \geq I_{\text{Іоф}} \geq I_C \geq I_{\text{ФОП}} \geq I_{\text{ВП}} \geq 1,0 \geq I_{\text{Ч}},$$

де  $I_{\text{Ілк}}$  – індекс зростання обсягів інвестування у людський капітал;

$I_{\text{Іоф}}$  – індекс зростання обсягів інвестування в основні фонди;

$I_{\text{ВП}}$  – індекс зростання загальних витрат на персонал.

Аналіз складових індексів пропонованої умови ефективності діяльності підприємства дозволяє констатувати, що визначальною вимогою досягнення суб'єктом господарювання стану розширеного відтворення є активізація процесів інвестування у людський капітал при одночасному інтенсивному оновленні та модернізації основних фондів. Отже, суб'єкт господарювання,

стратегія якого спрямована на перспективний розвиток та підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку, має забезпечувати достатній обсяг інвестицій у людський капітал та постійно збільшувати інтенсивність такого інвестування. Проте досягнення економічної ефективності інвестиційного проекту поза залежністю від його об'єкта є досить непередбачуваним та ймовірнісним процесом, що, у свою чергу, вимагає своєчасного моніторингу оцінки впливу динаміки обсягів інвестиційних витрат на тенденції зміни кінцевих показників діяльності суб'єкта господарювання. Для обґрунтованої практичної реалізації цієї умови недостатньо здійснювати аналіз співвідношень обраних для оцінки показників лише в абсолютному вираженні. Більш вагомими результатами мають бути отриманими при здійсненні оцінки тенденцій зміни значень відносних показників, що комплексно характеризують вплив результативності праці на кінцеві показники господарювання. Такими показниками обрано рентабельність інвестування у людський капітал, продуктивність праці та середньомісячну заробітну плату одного працівника, індекси зростання яких, задля забезпечення можливості подальшого розширеного відтворення, мають перевищувати 100%:

$$I_{R_1} \geq I_{\text{ПП}} \geq I_{\text{ЗП}} \geq 1,0,$$

де  $I_{R_1}$  – індекс зростання рентабельності інвестування у людський капітал;

$I_{\text{ПП}}$  – індекс зростання продуктивності праці одного працівника;

$I_{\text{ЗП}}$  – індекс зростання середньомісячної заробітної плати працівника.

Пропонована умова передбачає, що результати використання персоналу суб'єкта господарювання мають зростати більш швидкими темпами порівняно з витратами на персонал, з яких одними із основних є заробітна плата. Виходячи з того, що рівень ефективності інвестування у людський капітал, який за даною умовою характеризує рентабельність інвестування у нього, є кінцевим результуючим показником, умова ефективності передбачає більш високі темпи зростання рентабельності інвестування порівняно зі зміною рівня продуктивності праці та заробітної плати. Повне дотримання суб'єктом господарювання пропонованої умови буде свідчити як про виконання вимог розширеного відтворення, так і про отримання високих кінцевих результатів діяльності та очікуваного рівня ефективності інвестування у людський капітал. Тому основним ініціатором досягнення таких соціально-економічних результатів діяльності має стати безпосереднє керівництво. При цьому слід зазначити, що орієнтація на розширене відтворення має бути реалізованою безпосередньо під час кризового стану, що створить умови для бурхливого перспективного розвитку суб'єкта господарювання по його завершенню.

### Література:

1. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. Донецьк: ТОВ "ДРУК-ІНФО", 2010. 378 с.
2. Захарова О. В. Аналіз трудових показників: навч. посіб. Донецьк: ДонНТУ, 2014. 461 с.