

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ

ІДЕНТИФІКАЦІЯ ПРИЧИН ПОГІРШЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ВНАСЛІДОК ДЕЗІНТЕГРАЦІЇ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ЦІЛЬОВОЇ ПОВЕДІНКИ ЇХ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Лосєва М. С.

Проаналізовано та ідентифіковано головні причини незадовільного функціонування підприємств, які потрапляють в кризові ситуації. Продемонстровано, що людські ресурси повинні бути головним пріоритетом будь-яких санаційних заходів і програм.

Ключові слова: підприємство, людські ресурси, продуктивні сили, банкрутство, криза, санація, розвиток.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Диференціація підприємств за рівнем результативності та ефективності їх функціонування в ринковому середовищі традиційно відбувається за категоріями успішності і в найпростішому випадку представляється трьома категоріями: успішні, малоуспішні і занепадаючі. Результати дослідження причин успіху-неуспіху підприємств в конкурентному оточенні демонструють цілу палітру причинно-наслідкових зв'язків, серед яких виділяють зовнішні чинники (політична нестабільність, економічна стагнація і криза, податкове законодавство, жорстка конкуренція і т.п.) і внутрішні (погане управління, відсутність досвіду, втрата ринків, незадовільна мотивація, старі технології, відсутність коштів тощо).

Наявність в системі національного господарства значної кількості малоуспішних і занепадаючих підприємств, підприємств квазі-банкрутів і банкрутів диктує необхідність та свідчить про актуальність пошуку додаткових засобів і заходів з удосконалення управління такими підприємствами з метою загального оздоровлення економіки країни.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Традиційні причини падіння успішності українських підприємств та визначення адекватних їм точок впливу на покращання їх функціонування розглядалися багатьма вітчизняними науковцями. Як приклад можна привести наступні причини: «... підприємство проводить нерозумну політику» [1], «... неадекватні дії керівників», «розрегульованість управління, як на рівні всієї держави, так і на рівні підприємств» [2], «... нераціональна структура управління» [3], «... недостатній рівень економічної кваліфікації керівних кадрів» [4], «... помилки вищого управлінського персоналу» [5], «... розплата за управлінські помилки» [6] тощо.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Така «зафокусованість» авторів наведених оцінок виключно на управлінській складовій людських ресурсів підприємств насторожує своєю однобокністю. До уваги в більшості випадків фактично не беруться характеристики виконавського персоналу підприємств, яким, без сумніву, також вноситься своя «лепта» в отримання незадовільних результатів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). В зв'язку з вищевказаним, цілком виправданою виглядає доцільність комплексного аналізу впливу стану і якості людських ресурсів підприємств (а не тільки управлінського їх складу) на результати діяльності підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для гіпотетичного обґрунтування напрямків можливого дослідження причин незадовільної діяльності підприємств доцільно звернутись до запропонованої проф. Л. Шевчук диференціації людських ресурсів соціально-економічних систем, яка в роботі [7] інтерпретувала «... результати економічної діяльності ...» (P) як продукт діяльності таких складових продуктивних сил як: P_{pnc} - реальні продуктивні сили; P_{fc} – фіктивні продуктивні сили; P_{dc} – деструктивні продуктивні сили. При цьому, P_{pnc} – це «... поєднання місць прикладання праці і людських ресурсів, в результаті чого здійснюється діяльність корисна суспільству, частині суспільства чи людині при умові, що ця діяльність не суперечить суспільним морально-етичним нормам і цінностям», P_{fc} – «...роз'єднані елементи» продуктивних сил, які в силу різних обставин не функціонують, P_{dc} – продуктивні сили, що займаються видами діяльності, «... які не відповідають суспільним морально-етичним нормам і цінностям, ...». Автором монографії [8] цей поділ продуктивних сил було покладено в основу формулювання коефіцієнта трансформації природних ресурсів суспільством у вигляді

$$K_t = (P_{pnc} - P_{fc})/P_{dc} \quad (1)$$

з припущенням, що у випадку $K_t > 1$ відбувається «цивілізаційний поступ», а при $K_t < 1$ – «цивілізаційна деградація».

Використовуючи аналогічний підхід для інтерпретації продуктивних сил людських ресурсів підприємства, як соціально-економічної системи мікроекономічного рівня, можна цілком обґрунтовано припустити, що серед його персоналу завжди є присутніми всі три вищевказані складові. Тоді можна стверджувати, що коефіцієнт трансформації наявних ресурсів підприємством $K_{tp} > 1$ характеризуватиме успішну діяльність останнього та наявність потенціалу і перспектив майбутнього розвитку, а $K_t < 1$ – кризовий стан, занепад діяльності з наступним банкрутством та ліквідацією. В такому разі, $K_t \approx 1$ буде характерним для підприємства, яке знаходиться в стані стагнації і потребує термінових заходів із всебічного оздоровлення.

Слід вказати, що відомим українським вченим-економістом М. І. Туган-Барановським в роботі «Основы политической экономии», виданій ще у 1911 році, «господарські системи» розділялись на «... дві обширні групи: 1)

гармонійні і 2) антагоністичні» [9, с. 152]. Якщо ж припустити, що рівень «гармонійності» або «антагоністичності» в системах є наслідком дії багатьох чинників, серед яких одним із дуже впливових є рівень диференціації-інтеграції їх людських ресурсів на категорії з однаковими цілями діяльності, з необхідністю прийдемо до висновку, що стан ринкового успіху або занепаду підприємства визначається не тільки і не стільки компетентністю управлінців, якістю управління та управлінських рішень, як це стверджується авторами робіт [1, 2, 3, 4, 5, 6]. Значний вплив на результати економічної діяльності системи матиме також стан виконавчого персоналу, його диференційованості-інтегрованості за ціннісними орієнтирами і цілями, а значить і кількісного розподілу між категоріями реальних, фіктивних і деструктивних продуктивних сил. Адже керівництвом і системою управління підприємства генеруються тільки інтелектуальні продукти (стратегії, плани, програми, управлінські рішення тощо), а реалізація останніх здійснюється іншою складовою людських ресурсів – виконавчим персоналом. Цей аспект управлінсько-виконавчого взаємозв'язку і взаємозалежності було розглянуто автором роботи [10], який продемонстрував, що економічні результати роботи підприємства генеруються спільними зусиллями людських ресурсів, якісний стан яких і визначає негативний або позитивний економічний результат.

Раніше в роботі [11] нами було продемонстровано, що економічний результат функціонування будь-якого підприємства оцінюється, як правило, незалежним ринковим оточенням шляхом порівняння вартості використаних вхідних ресурсів до ринкової вартості генерованих результатів у вигляді співвідношення:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^n Q_i}{\sum_{j=1}^m C_j \cdot Q_j^{pec}}, \quad (2)$$

де P – коефіцієнт трансформації ресурсів в процесі діяльності підприємства; Q_i – вартісна оцінка i -го результату діяльності (виробленого і реалізованого товару, наданої послуги) ринковим оточенням підприємства; n – кількість товарів чи послуг, з якими підприємство присутнє на ринку; C_j – ціна одиниці j -го ресурсу; Q_j^{pec} – кількість одиниць j -го ресурсу, затраченого в процесі діяльності, m – загальна кількість видів ресурсів, необхідних підприємству для досягнення цілі.

При цьому було наголошено, що дана економічна оцінка формується незалежними учасниками ринкових стосунків згідно закону попиту та пропозиції, має високий рівень об'єктивності, у випадку успішної діяльності приймає значення $P > 1$, а в противному – $P \leq 1$.

Очевидне співпадіння реального змісту коефіцієнтів трансформації ресурсів підприємницькою системою за виразами (1) і (2) говорить про те, що економічні результати будуть визначатись, окрім багатьох інших чинників, і диференціацією персоналу (як управлінського, так і виконавчого) за

категоріями реальних, фіктивних і деструктивних сил, тобто – якістю людських ресурсів підприємства.

Оцінюючи умови переходу до значень $Km > 1$ і $P > 1$, слід звернути увагу на той незаперечний факт, що результат діяльності підприємства $\sum_{i=1}^n Q_i$, з яким воно присутнє на ринку, створюється виключно реальними продуктивними силами як результат їх діяльності $Ppnc$.

Припустивши, що цей результат є економічно достатнім для гарантування безпечного існування підприємства в конкурентному оточенні, яке протягом певного часу залишається стабільним, проаналізуємо можливі причини погіршення співвідношення (2) до передкризового стану ($Km \approx 1$) або започаткування кризових явищ ($Km < 1$).

Очевидно, що об'єктом впливу фіктивних і деструктивних сил стають головним чином цінові (C_j) і кількісні (m, n) характеристики ресурсів підприємства, які відволікаються ними для створення власних результатів Pfc і Pdc . При цьому, якщо часткове зменшення результату $Ppnc$ на величину витрат необхідних для утримання фіктивних сил керівництву можна легко мінімізувати, завантаживши останні потрібною для кінцевого результату діяльності підприємства $\sum_{i=1}^n Q_i$ роботою або (в крайньому випадку) виключивши останні з ланцюжка створення собівартості кінцевої продукції, то ситуація з діяльністю деструктивних сил є складнішою.

Злочинна орієнтованість останніх на використання ресурсів організації виключно на власну користь обумовлює несанкціоноване вилучення, а значить зменшення їх участі у формуванні кінцевого результату $\sum_{i=1}^n Q_i$ з одночасним збільшенням кількісних показників, витрачених підприємством ресурсів $\sum_{j=1}^m C_j \cdot Q_j^{pec}$.

Звідси цілком очевидний висновок – одночасне падіння $\sum_{i=1}^n Q_i$ і зростання $\sum_{j=1}^m C_j \cdot Q_j^{pec}$ обумовлює провальне зменшення P до значень $\ll 1$. При цьому даний провал спричинений руйнівним впливом результатів діяльності деструктивних сил Pdc .

Графічна інтерпретація поділу підприємств за результатами їх діяльності на підприємства-банкрути (підлягають ліквідації), підприємства в кризі (борються за виживання) і конкурентоздатні підприємства (успішний розвиток) в залежності від кількісного розподілу їх людських ресурсів між категоріями реальних, фіктивних і деструктивних продуктивних сил представлена на рис. 1. Рисунок демонструє, що стан підприємства визначається розподілом кількісних показників відповідних категорій людських ресурсів в загальній кількості N_{Σ} працівників підприємства

$$N_{\Sigma} = N_{PC} + N_{FC} + N_{DC}, \quad (3)$$

де N_{PC} – кількість працівників, робоча поведінка яких визначає їх приналежність до реальних продуктивних сил; N_{FC} – кількість працівників, які з певних причин є фіктивними силами; N_{DC} – кількість працівників з деструктивним характером робочої поведінки.



Рис. 1 Вплив розподілу людських ресурсів за категоріями продуктивних сил на економічний стан підприємства і можливі варіанти зміни ситуації

Умовою успішної діяльності і підтримання конкурентоздатності підприємства слід вважати такий розподіл працівників за категоріями, який описується виразом

$$N_{PC} \gg N_{FC} + N_{DC}. \quad (4)$$

При формуванні розподілу, який описується виразом

$$N_{PC} \approx N_{FC} + N_{DC}, \quad (5)$$

підприємство перебуватиме в передкризовому або кризовому стані, а напрямок можливого розвитку ситуації буде визначатись діями керівництва. Якщо

внаслідок його бездіяльності розподіл людських ресурсів за категоріями буде погіршуватись і його стан прийде до виразу

$$N_{PC} \ll N_{\Phi C} + N_{DC}, \quad (6)$$

підприємство стане банкрутом і підлягатиме ліквідації згідно існуючих і діючих законів.

Отже, задеклароване вище мета з виявлення причинно-наслідкового зв'язку між диференціацією людських ресурсів підприємства за категоріями реальних, фіктивних і деструктивних продуктивних сил та генерованими ними результатом діяльності в ринковому середовищі, досягнута. Вирази (4), (5) і (6) демонструють, що за будь-яких умов коефіцієнт K_N , яким характеризується розподіл людських ресурсів підприємства за категоріями, повинен приймати значення $K_N = N_{PC} / N_{\Phi C} + N_{DC} > 1$, в зв'язку з чим основним завданням керівництва підприємства в сфері управління персоналом в процесі уникнення банкрутства, виведення його із стану занепаду та стагнації, а значить його оздоровлення (санації), повинно починатися з оздоровлення його людських ресурсів, включаючи управлінську і виконавчу складові.

Однак, в існуючій практиці управління підприємствами в докризових (формування кризи) і кризових (загроза банкрутства) ситуаціях головна увага сконцентрована на процедурах уникнення банкрутства через реалізацію управлінських технологій досягнення мирових угод, розробки планів фінансової санації, програм антикризового управління, організаційного і технологічного реінжинірингу тощо, практично не приділяючи уваги стану людських ресурсів [6, 12 - 17]. Такий підхід до проблеми оздоровлення підприємств слід вважати неефективним в зв'язку з тим, що найкращим чином розроблені угоди, плани, програми у випадку їх реалізації персоналом стан якого описується виразами (5) і (6) не дадуть позитивних результатів. Колектив людей, які довели підприємство до значення коефіцієнту $K_m < 1$ не можна вважати дієздатним з тієї причини, що духовні, моральні і професійні характеристики персоналу не відповідають викликам зовнішнього конкурентного оточення, знанням і компетентністним вимогам до людських ресурсів підприємств XXI століття – епохи економіки знань.

Тому, виведення будь-якого підприємства з кризового стану повинно розпочинатися з пріоритетної розробки і реалізації заходів з духовної, моральної і професійної санації його управлінського та виконавчого персоналу, як фундаментальної умови позитивної реалізації традиційних заходів і прийомів.

Висновки і напрямки подальших досліджень. Таким чином, усвідомлення системою менеджменту будь-якого підприємства необхідності і доцільності пріоритетного звернення до процедур комплексної санації управлінського та виконавчого персоналу може дати позитивний економічний і соціальний ефект навіть без застосування інших управлінських технологій та інструментів кризового управління.

Для поглибленого вивчення умов, формулювання процедур та інструментів санації персоналу незадовільно функціонуючих підприємств подальші дослідження слід спрямувати на дослідження причин і мотивів виникнення і дії

процесів дезінтеграції і диференціації персоналу підприємств за категоріями реальних, фіктивних і деструктивних продуктивних сил, а також створення умов для мінімізації негативних економічних наслідків.

Література

1. Ситнік Л. С. Економічний механізм формування кризового становища підприємства [Текст] / Л. С. Ситнік // Регіональна економіка.– 2000.- №1.– С. 53–63.
2. Кальніченко Л. Ф. Особливості реструктуризації промислових об'єктів в умовах переходу до ринку [Текст] / Л. Ф. Кальніченко // Регіональна економіка.– 2000.- №2.– С. 43-49.
3. Гарматюк О. О. Управління підприємством в умовах кризи [Текст] / О. О. Гарматюк // Регіональна економіка.– 1998.- №1.– С. 68–79.
4. Котельников Д. І. Підвищення рівня економічної кваліфікації керівних кадрів – фактор подолання кризи управління [Текст] / Д. І. Котельников, О. С. Мартиненко // Регіональна політика України: наукові основи, методи, механізми. Зб. наук. праць. - Ч. II. – Львів, 1998. - С. 307-310.
5. Єгорова Т. Економічна безпека господарської діяльності як засіб запобігання кризовим ситуаціям [Текст] / Т. Єгорова // Вісник Української Академії державного управління при Президентові України.– 2000.- №3.- С. 211-214.
6. Петренко В. П. Процедура банкрутства – ефективний важіль примусового удосконалення систем управління суб'єктами господарювання [Текст] / В. П. Петренко, М. С. Лосєва, Є. А. Ревтюк // Регіональні перспективи.– 2000.- №2-3.– С. 200-201.
7. Шевчук Л. Використання трудового потенціалу крізь призму нової парадигми науки ХХІ століття [Текст] / Л. Шевчук // Регіональна економіка. - №3. – 2001. С. 17-23.
8. Петренко В. П. Управління процесами інтелектокористування в соціально-економічних системах : [монографія] / В. П. Петренко . – Івано-Франківськ: «Нова Зоря», 2006. – 352 с.
9. Туган-Барановський М. І. Політична економія. Курс популярний / М. І. Туган-Барановський. – Київ: Наукова думка, 1994. – 263 с.
10. Кісь С. Я. Графоаналітична модель якості людських ресурсів соціально-економічних систем мезо- і мікроекономічного рівня / С. Я. Кісь, В. П. Петренко // Вісник Прикарпатського університету ім. В. Стефвника. Економіка. 2009. Вип. VII. – Івано-Франківськ: Плай, 2009. – С. 95-99.
11. Петренко В. П. Про можливості оцінки рівня використання інтелектуально-ресурсного потенціалу систем управління об'єктами господарської діяльності [Текст] / В. П. Петренко, М. С. Лосєва, Є. А. Ревтюк // “Регіональні Перспективи”.– 2000. - №4. – С. 25-26.
12. Зварич І.Т., Лосєва М.С., Мартинюк Є.І., Петренко В.П. З досвіду використання механізмів і процедур банкрутства для покращення стану

суб'єктів господарювання промислово-виробничого комплексу Івано-Франківщини // Науковий вісник ІФНТУНГ.-2002р.- №2(3).- С. 94-100.

13. Андрущак Є. М. Реорганізація як ефективний засіб вирішення проблеми банкрутства підприємств // Регіональна економіка. – 2002.- №1. – С. 83–89.

14. Максим'юк С.В. Управлінські інновації як пріоритетний шлях виходу підприємств з кризового стану // Науковий вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту КНТЕУ.- Чернівці: АНТ Лтд, 2004.- Вип. II.- С. 465-472.

15. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій.- К.: КНТЕУ, 2001.- 580с.

16. Бень Т., Довбня С. Проблеми і передумови ефективної реструктуризації підприємств // Економіка України.-№8. с.37.

17. Білик М. Фінансова реструктуризація підприємств, яким загрожує банкрутство // Економіст.-№10,-1999.-с.64.