

УДК 334.716 (331.108+331.102.344)

**Лазарева Є.В.***доктор економічних наук, старший науковий співробітник  
Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень  
Національної академії наук України***Світлична В.Л.***аспірант відділу розвитку підприємництва  
Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень  
Національної академії наук України*

## МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА У КОНТЕКСТІ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Розглянуто основні фази циклу процесу інтелектуалізації кадрового потенціалу. Запропоновано методичний підхід до оцінки кадрового потенціалу промислового підприємства у контексті інтелектуалізації праці, який передбачає: основні вимоги, яким повинен відповідати підхід дослідження кадрового потенціалу підприємства; основні критерії; критерії оцінки кадрового потенціалу підприємства щодо інновативності діяльності; інтегральну оцінку інтелектуалізації кадрового потенціалу.

**Ключові слова:** кадровий потенціал підприємства, інтелектуалізація праці, оцінка, методичний підхід, критерії.

### **Лазарева Е.В., Светличная В.Л. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В КОНТЕКСТЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИИ ТРУДА**

Рассмотрены основные фазы цикла процесса интеллектуализации кадрового потенциала. Предложен методический подход к оценке кадрового потенциала промышленного предприятия в контексте интеллектуализации труда, предусматривающий: основные требования, которым должен отвечать подход при исследовании кадрового потенциала предприятия; основные критерии; критерии оценки кадрового потенциала предприятия в аспекте инновативности деятельности; интегральную оценку интеллектуализации кадрового потенциала.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал предприятия, интеллектуализация труда, оценка, методический подход, критерии.

### **Lazareva E.V., Svetlichnaya V.L. METHODOICAL GOING NEAR ESTIMATION OF SKILLED POTENTIAL OF INDUSTRIAL ENTERPRISE IN CONTEXT OF INTELLECTUALIZE OF LABOUR**

The basic phases of cycle of process of intellectualize of skilled potential are considered. The methodical going is offered near the estimation of skilled potential of industrial enterprise in the context of intellectualize of labour which provides for: the basic requirements which approach at research of skilled potential of enterprise must answer; basic criteria in relation to intellectualize of labour; criteria of estimation of skilled potential of enterprise are in an aspect of innovations activity; integral estimation of intellection of skilled potential.

**Keywords:** skilled potential of enterprise, intellectualize of labour, estimation, methodical approach, criteria.

**Постановка проблеми.** Сучасні економісти дійшли висновку: знання є вирішальним фактором забезпечення зростання продуктивності праці, тобто освітній рівень працівників зумовлює рівень розвитку виробництва і забезпечує стабільність економічної системи та сталий розвиток суспільства. За висновками Консультативного комітету промислових досліджень Європейської комісії, кожна одиниця витрат на освіту дає віддачу на рівні 1,7-1,9 одиниць виробленого ВВП [1, с. 6-7]. Збільшення або зменшення цього показника суттєво впливає як на ринок освітніх послуг, так і на ринок інтелектуальної праці.

Дослідження українських економістів доводять, що збільшення витрат на підвищення освітнього рівня працівників тільки на 10% сприяє зростанню продуктивності праці на 8,6%, тоді як відповідне збільшення інвестицій в акціонерний капітал – лише на 3,4% [2, с. 10].

Результатом формування знанієвої економіки є збільшення чисельності співробітників, що займаються інтелектуальною працею, у структурі виробництва разом з безпосередніми здібностями людини до праці, включаються здібності до інтелектуальної активності, підвищуються вимоги до її творчих здібностей.

Тобто одним з напрямів підвищення ефективності управління сучасним промисловим підприємством розглядається управління кадровим потенціалом, що засноване на впровадженні в управлінський процес технології інтелектуалізації цього потенціалу. Акту-

альність такого завдання обумовлена необхідністю розширеного відтворення висококваліфікованої робочої сили підприємства в умовах ринкової трансформації економіки і формування інноваційної соціально-орієнтованої її моделі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Безперечним являється те, що відбувається інтелектуалізація багатьох сфер діяльності:

- інтелектуалізація праці (зростання ролі і ваги розумової праці в виробничій та управлінській праці, насичення усіх його видів розумовими функціями творчого характеру), процес багатограний, що зачіпає не лише працю громадську, але, в першу чергу, індивідуальну. Цей процес обумовлений появою у трудовій діяльності великої кількості завдань, що вимагають нестандартних підходів і рішень в різних аспектах професійної діяльності [3]:

- інтелектуалізація освіти (проведення фундаментальних досліджень, забезпечення інформатизацій ними потоками);

- інтелектуалізація інформаційної діяльності (автоматизовані системи обробки і аналізу текстової інформації, експертні системи);

- інтелектуалізація економіки – перехід до економіки знань, формування інтелектуального капіталу.

Процес інтелектуалізації праці – процес використання і формування інтелектуально значимих можливостей і здібностей. Це висуває на перший план інтелектуальні витрати (по виробництву знань, інформації), що призводить у результаті до зміни функціональної структури праці.

Процес інтелектуалізації праці визначають як процес планування, формування, розвитку, перетворення і використання інтелектуального потенціалу персоналу підприємства.

Відмітимо, що залежно від розміру підприємства, його профілю, чисельності працівників, стратегічних завдань окремі стадії процесу інтелектуалізації праці можуть варіюватися як з точки зору їх наявності, так і з точки зору порядку реалізації.

Суть інтелектуальної праці відбиває систему економічних відносин, змістом яких є відтворення нових знань. Воно виражається у тому, що в процесі інтелектуальної праці відбувається: 1) споживання кваліфікованої робочої сили і використання здібностей працівників; 2) матеріалізація продуктивної сили в певних результатах, які мають як матеріальну (речову), так і не матеріальну (ідеї, відкриття і т.д.) форми втілення; 3) саморозвиток творчих сил людини, реалізація нею сутнісної природи [4, с.м233].

Унікальних знань, навичок, інноваційних компетенцій закладають сучасні виробничі та управлінські посади у виді економічної діяльності – виробництво вин. Саме підвищення інноваційної активності, фор-

мування когнітивної (пізнавальної, заснованої на знаннях) мікроекономіки переважно впливають на структуру, характер праці сучасних кадрів, трансформуючи його переважно від інтелекту.

Типовими проблемами розвитку кадрового потенціалу виноробної галузі України є:

- відсутність системної підготовки кадрів виноградарів і виноробів середньої і вищої ланки управління;
- диспропорція між потребою розвитку галузі і здатністю існуючої системи освіти своєчасно готувати кадри необхідної кваліфікації;
- відсутність дієвих механізмів закріплення молодих кадрів на підприємствах;
- втрата знань, навичок і досвіду висококваліфікованих кадрів при їх старінні і відході на відпочинок;
- ірраціональна вікова структура кадрового складу, тобто для досягнення оптимального вікового складу підприємствам знадобиться більше 30 років при щорічному припливі молодих кадрів на рівні не менше 3% [5].

Метою статті є, враховуючи сучасні умови середовища сучасних виноробних підприємств, сформува-

Таблиця 1

**Критерії оцінки кадрового потенціалу підприємства у контексті інтелектуалізації праці**

Критерій оцінки	Сутність критерію	Формула	Складові формули
<b>Критерії і показники оцінки характеристик працівників</b>			
<b>Особисті якості співробітників до творчої діяльності</b>			
Освіта і професійна придатність (ОПП):	Показник свідчить про кількість працівників, що мають вищу або середню професійну освіту, що відповідає галузі діяльності підприємства. Чим вище показник, тим вище рівень кадрового потенціалу підприємства (КПП).	$OPP_{\text{но}} = \frac{Q_{\text{ПО}}}{Q_3}$	Чпо – чисельність працівників, що мають профільну освіту (професійно-технічне училище, коледж, ВНЗ); Чз – загальна чисельність працівників (виключаючи допоміжний персонал).
Післядипломна освіта (ПО)	Показник свідчить про кількість працівників підприємства, що пройшли навчання у цілому за рік і післядипломне навчання (курси, семінари, тренінги, магістратура, аспірантура, докторантура, ін.), що відповідає сфері діяльності підприємства. Чим вище показник, тим вище рівень КПП.	$PO_{\text{но}} = \frac{Q_{\text{НАВЧ}}}{Q_3}$	Чнавч – чисельність працівників, що пройшли навчання за рік (курси, семінари, тренінги тощо)
Самоосвіта (СО)	Показник свідчить про частку робочого часу, який керівництво підприємства дозволяє використовувати з метою самоосвіти (вивчення літератури, інтерактивні заняття тощо). Чим вище показник, тим вище рівень КПП.	$CO_{\text{но}} = \frac{P_{\text{ЧСО}}}{8}$	Рчсо – робочий час відведений на самоосвіту, година/день.
Плинність кадрів вищої кваліфікації (ПК)	Показник визначає динаміку плинності кадрів (звільнення співробітників високої кваліфікації), внаслідок незадоволення умовами праці, реалізації власних професійних здібностей і вміння як фахівця тощо; звільнення внаслідок змін на підприємстві: недостатній попит на продукцію; низьке завантаження потужностей, технічна модернізація, реструктуризація підприємства тощо. Чим вище показник, тим вище рівень КПП.	$PK_{\text{ВК}} = 1 - \frac{Q_{\text{ПВК}}}{Q_{\text{ЗВК}}}$	Чпвк – чисельність працівників вищої кваліфікації, що звільнилися на підприємстві за рік, осіб; Чзвк – загальна чисельність працівників вищої освіти, осіб.
Винахідницька активність інженерно-технічних робітників (ІТР) – (ВАІТР)	Показник визначає питому вагу ІТР, що займаються творчою винахідницькою діяльністю і пропонують різні види нововведень (технічні, технологічні, організаційні) для власного підприємства і за його межами. Чим вище показник, тим вище рівень КПП.	$VA = \frac{Q_{\text{ВДІТР}}}{Q_{\text{ЗІТР}}}$	Чвд – чисельність ІТР, що займаються винахідницькою діяльністю, до всієї чисельності працівників, осіб; ЧзІТР – загальна чисельність ІТР на підприємстві, осіб;
Формалізація поведінки і трудових процесів (ФПТП)	Показник характеризує рівень формалізації трудових процесів на підприємстві. Високий рівень формалізації накладає обмеження на свідомість працівника, змушує діяти в заданих рамках, тим самим робить негативний вплив на творчі здібності особи. Чим вище зворотна величина цього показника, тим вище КПП.	$FP_{\text{но}} = \frac{1}{K_{\text{ФТО}}}$	Кфто – кількість формалізованих (стандартизованих) трудових операцій працівника.
<b>Відношення працівників до трудового процесу</b>			
Ініціативність працівників (ІП)	Показник визначає частоту звернень до керівництва працівників з новаторськими пропозиціями (з будь-яких виробничих і організаційних питань). Чим вище показник, тим вище рівень КПП.	$IP_{\text{но}} = \frac{K_{\text{ЗВ}}}{365 \times Q_3}$	Кзв – кількість звернень працівників з інноваційними пропозиціями за рік.

Продовження таблиці 1

Розробка управлінських рішень (РУР)	Показник свідчить про частоту звернень до керівництва працівників з пропозиціями нових управлінських рішень (по будь-яких стратегічних і тактичних рішеннях). Чим вище показник, тим вище рівень КПП.	$PVP_{инд} = \frac{K_{ур}}{365 \times Ч_3}$	Кур – кількість нових управлінських рішень, запропонованих працівниками за рік.
<b>Готовність співробітників до науково-технічної та інноваційної діяльності</b>			
Прийняття новаторських технологічних пропозицій (ПНП)	Показник характеризує готовність керівництва підприємства приймати новаторські технологічні пропозиції (по будь-яких виробничих питань) рядових працівників і менеджерів нижчого рівня. Чим вище показник, тим вище рівень КПП.	$ПНП_{инд} = \frac{K_{зпп}}{K_{рпп}}$	Кзптп – кількість звернень працівників з інноваційними технологічними пропозиціями за рік; Крптп – кількість взятих до реалізації керівництвом інноваційних технологічних пропозицій за рік.
Ухвалення нових управлінських рішень (УУР)	Показник свідчить про готовність керівництва підприємства приймати нові управлінські рішення запропоновані (по будь-яких стратегічних і тактичних рішеннях) рядовими працівниками і менеджерами нижчого рівня. Чим вище показник, тим вище рівень КПП.	$УУР_{инд} = \frac{K_{урп}}{K_{рурп}}$	Киур – кількість інноваційних управлінських рішень запропонованих працівниками за рік; Криур – кількість взятих до реалізації інноваційних управлінських рішень за рік.
<b>Особисті цілі співробітників в реалізації творчого потенціалу</b>			
Особисті інтереси (ОІ)	Показник свідчить про можливість задоволення особистих потреб працівників, їх самореалізації (зробити успішну кар'єру, приділяти більше уваги сім'ї, працювати в конкретній області тощо), будучи працівником підприємства. Чим вище показник, тим вище КПП.	$ОІ_{инд} = \frac{P_{оі}}{I_{иср}}$	Роі – можливість реалізації особистих інтересів, будучи працівником підприємства; Ііср – індивідуальні інтереси працівників (хобі, кар'єра, родина, ін.).
<b>Критерії оцінки системи функціонування підприємства</b>			
<b>Особливості організаційної структури</b>			
Гнучкість організаційної структури підприємства (ГОС)	Індикатор свідчить про співвідношення на підприємстві тимчасових (проектна група, тимчасовий творчий колектив, венчурний підрозділ і т.д.) і постійних (відділи, служби, ін.) елементів структур. Чим вище показник, тим вище КПП.	$ГОС = \frac{K_{тестр}}{K_{пестр}}$	Ктестр – кількість тимчасових елементів організаційної структури; Кпестр – кількість постійних елементів організаційної структури.
<b>Матеріально-технічне забезпечення діяльності</b>			
Матеріально-технічне забезпечення діяльності (МТЗ)	Показник свідчить про забезпеченість працівників необхідним устаткуванням і інструментом для ефективної та успішної діяльності. Чим вище зворотна величина цього показника, тим вище рівень КПП.	$МТЗ_{инд} = \frac{1}{УР}$	УР – устаткування, необхідне для виконання виробничих і управлінських процесів (якого немає), од.
Заробітна плата (ЗП)	Показник свідчить про рівень заробітної плати фахівців підприємства відносно рівня заробітної плати в галузі по регіону. Чим вище показник, тим вище рівень КПП.	$ЗП_{инд} = \frac{З_{ср}}{З_{ср/р}}$	Зср – середня заробітна плата фахівця на підприємстві, грн.; Зср/р – середня заробітна плата фахівця у галузі по регіону.
<b>Інформаційне забезпечення виробничого і управлінського процесів</b>			
Інформатизація виробничих і управлінських процесів (ІВУП)	Показник свідчить про рівень витрат підприємства, спрямованих на інформаційне забезпечення діяльності. (Інформатизація розуміється як комплекс заходів, що забезпечують оперативний доступ до необхідної інформації та інформаційних ресурсів). Чим вище показник, тим вище КПП.	$ІВУП = \frac{B_{із}}{B_{пв}}$	Віз – витрати на інформаційне забезпечення (Інтернет, книги, журнали, електронні сховища інформації, бази даних, ін.), тис. грн; Впв – позавиробничі витрати, тис. грн.
Інтенсивність інформаційних потоків (ІП)	Показник свідчить про інтенсивність передачі інформації, що проходить через зовнішні інформаційні канали організації. Чим вище показник, тим вище рівень КПП.	$ІП = \sum_{i=n}^1 П(еx - nin)$	П (вх) – кількість повідомлень, що входять і пройшли інформаційний фільтр, і повідомлень кожного інформаційного потоку (пін), n – кількість зовнішніх інформаційних потоків.
<b>Критерії оцінки впливу зовнішнього середовища</b>			
Вплив країни	Характеризує позиції країни за світовим індексом економіки знань.	$ПК/p = \frac{1}{П_{\%p}}$	Пк/р – позиція країни за індексом економіки знань
Специфіка виду економічної діяльності	Характеризує позиції виду економічної діяльності в рейтингу інноваційної активності країни.	$П_{вед} = \frac{1}{П_{вед}}$	Пвед – позиція виду економічної діяльності в рейтингу інноваційної активності країни/ регіону.

ти підхід до управління кадрами, заснований на їх інтелектуалізації і нових моделях управління.

**Виклад основного матеріалу.** На думку багатьох дослідників, нові моделі управління передбачають такі функції:

- формування корпоративної (організаційної) культури підприємства, що сприяє інноваційній;
- створення умов для самоосвіти працівників, підвищення їх кваліфікації і постійного самовдосконалення;
- підвищення творчої (інтелектуальної), організаційної ролі співробітників підприємства (організацій);
- адаптивне і гнучке використання людського ресурсу;
- інформаційне забезпечення співробітників підприємства (організацій);
- матеріально-технічне забезпечення прогресивними засобами трудових процесів.

При розробці методичного підходу до оцінки кадрового потенціалу у контексті інтелектуалізації праці визначимо основні вимоги, яким він повинен відповідати: універсальність застосування; масштабність дослідження; порівнянність результатів; множинність описів результатів досліджень; об'єктивність і наукова обґрунтованість результатів дослідження.

Для забезпечення вищевказаних вимог доцільно визначити основні критерії, згруповані у такі групи: критерії оцінки характеристик працівників підприємства; критерії оцінки функціонування підприємства як системи; критерії оцінки впливу зовнішнього середовища. Оцінку критеріїв з розподілом на групи визначимо за формулами таблиці 1.

Так, позиціонування країни за індексом економіки знань (комплексний показник, що характеризує рівень розвитку економіки, яку засновано на знаннях, в країнах і регіонах світу) розраховують за методикою Світового банку. За даними звіту Світового банку у 2012 р. (результати дослідження 146 країн і територій), Україна має рейтинг 56, з індексом економіки знань 5,73, індексом знань – 6,33 [6].

Позиції виду економічної діяльності в рейтингу інноваційної активності країни визначимо за критерієм обсяги реалізованої інноваційної продукції у загальному реалізованій промисловій продукції. Так, в Україні в цілому у 2012-2013 рр. частка реалізованої інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої промислової продукції, складала 3,3% в Одеській області – 3,6% [7], у т.ч. у виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів: в Україні – 2,5%, Одеській області – % [8].

Після вибору критеріїв оцінки кадрового потенціалу визначають міру впливу кожного з критеріїв на кадровий потенціал підприємства, використовуючи експертну оцінку (проводимо у вигляді опитування-анкетування). Респонденти (експерти) дають рейтингову оцінку для кожного критерію за шкалою від 0 до 10 балів, де 0 означає повну відсутність впливу цього чинника на КПП, а 10 – максимальну міру впливу чинника. Для забезпечення репрезентативності дослідження як респондентів запрошують провідних фахівців і керівників підприємств виду економічної діяльності, в якій функціонує підприємство, кадровий потенціал якого оцінюють, наукових працівників, компетентних з проблем менеджменту персоналу.

Потім значення показників зводять до інтегрального ІІ, за формулою 1:

$$I_i = \sum_{i=1}^n \delta_i \times B_i, \quad (1)$$

де  $n$  – кількість показників ( $i=1, \dots, n$ );  $B_i$  – вага  $i$ -го показника;  $\delta_i$  – відносна оцінка  $i$ -го показника.

Далі виводимо середні значення інтегрального показника ( $\Pi_{\text{іер}}$ ) для галузі чи конкретного підприємства за декілька років. При цьому задамо певний діапазон середніх ( $0,7 * \Pi_{\text{іер}} < \Pi_{\text{іер}} < 1,3 * \Pi_{\text{іер}}$ ). За ступенем відхилення фактичних значень від середньозваженого можна судити про рівень інтелектуального рівня кадрового потенціалу підприємства.

Як **висновок**, за своєю економічною сутністю інтелектуальна складова кадрового потенціалу підприємства відноситься до нематеріальних ресурсів (програми, продукти, винаходи, товарні знаки і т.п.), оскільки полягає в знаннях, навичках, уміннях, досвіді, компетенції, здібностях тощо. Працівник при цьому виконує роль носія, а його інтелект розглядається як готовність до генерування і рішення унікальних інноваційних завдань.

Основними завданнями по застосуванню технології управління кадрами, заснованої на їх інтелектуалізації, виділимо такі:

- підвищення економічного ефекту від реалізації інноваційної продукції;
- отримання економічного ефекту від реалізації інтелектуальної продукції;

– приріст інтелектуальної складової кадрового потенціалу та його реалізація у вигляді перетворення в інтелектуальний капітал підприємства.

Основними показниками оцінки рівня інтелектуальної складової кадрового потенціалу, контрольованими в процесі управління, запропоновані:

- різні види витрат на інтелектуалізацію праці співробітників;
- обсяг виробництва інноваційної продукції;
- дохід від реалізації інноваційної продукції, що випускається;

– дохід від реалізації (передачі у використання) об'єктів інтелектуальної власності (роялті, паушальний платіж тощо);

– кількість одиниць реалізованої інноваційної продукції за її видами;

– кількість одиниць розробленої у результаті НДДКР інтелектуальної продукції (винаходи, корисні моделі, програми для ЕОМ тощо);

– кількість одиниць інтелектуальної продукції, реалізованої в інноваційному процесі при створенні інноваційної продукції.

У підсумку отримуємо, з одного боку, процес, спрямований на якісне вдосконалення кадрового потенціалу, розвиток його інноваційної спроможності, з іншого боку, процес, спрямований на реалізацію в науково-технічній та інноваційній діяльності підприємства високого рівня інтелектуалізації кадрового потенціалу, його перетворення в інтелектуальний капітал підприємства (організацій).

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Лисов В.И. Приоритеты международной образовательной деятельности российских вузов / В.И. Лисов // Высшее образование в России. – 2012. – № 1. – С. 3-10.
2. Долішній М. І., Куценко В. І. Диверсифікація освіти в контексті Болонського процесу як передумова поліпшення якості кадрового потенціалу / М. І. Долішній, В. І. Куценко // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 5. – С. 8-14.
3. Тураева И.Л., Хлыстов Е.А. Интеллектуализация труда в предпринимательстве [Электронный ресурс]. – Режим доступа : industrial-dr.in.ua/SiteDocs/21.htm.
4. Копенкина И.Б. Необходимость воспроизводства высоко-квалі-

- лифицированных специалистов в условиях современного общества / И.Б. Коленкина // Актуальные проблемы экономики предпринимательства : сб. науч. тр. – Воронеж, 2001. – С. 232-234.
5. Кривонос К.О. Іноваційний підхід в системі управління кадрового забезпечення виноградо-виноробної галузі / Сучасний стан і тенденція розвитку економіки країни. Збірник тез наукових робіт міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 11-12 травня 2012 р.) – Одеса : у 2-х частинах. – О. : «Центр економічних досліджень та розвитку», 2012. Ч. II. – 132 с. (С. 38-39).
  6. Индекс экономики знаний – информация об исследовании [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. – Режим доступа : <http://gtmarket.ru/ratings/knowledge-economy-index/knowledge-economy-index-info>.
  7. Іноваційна діяльність промислових підприємств у 2013 році. Експрес-випуск / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).
  8. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2012 році : статистичний збірник. – К., 2013 / Державна служба статистики України. – 287 с.

УДК 339.138.3.018:237.328.82(531)

**Латишев К.О.**

*кандидат економічних наук,  
доцент кафедри маркетингу*

*Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського*

**Пирогов Д.Л.**

*кандидат технічних наук,  
доцент кафедри економіки*

*Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського*

**Караулова Ю.В.**

*аспірант кафедри маркетингу*

*Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського*

## МЕТОДИКА ОЦІНКИ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВАГОНБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сутність статті полягає у дослідженні існуючих методичних підходів до оцінки рівня конкурентоспроможності підприємства та визначенні особливостей їх застосування у сучасній практичній діяльності вітчизняних підприємств. У результаті дослідження обґрунтовано, що проблема оцінки рівня конкурентоспроможності є комплексною. В основу запропонованої авторами методики покладено експертне визначення вагомості впливу факторів у розрізі чотирьох підсистем та розрахунок зведених індексів значущості кожної підсистеми з урахуванням показників, що формують фактори впливу на конкурентоспроможність підприємства.

**Ключові слова:** конкурентоспроможність, оцінка, вагонобудування, комплексність, фактори впливу, методика.

### **Латышев К.А., Пирогов Д.Л., Караулова Ю.В. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ УРОВНЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВАГОНО-СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Сущность статьи заключается в исследовании существующих методических подходов к оценке уровня конкурентоспособности предприятия и определении особенностей их применения в современной практической деятельности отечественных предприятий. В результате исследования обосновано, что проблема оценки уровня конкурентоспособности является комплексной. В основу предложенной авторами методики положено экспертное определение весомости влияния факторов в разрезе четырех подсистем и расчет сводных индексов значимости каждой подсистемы с учетом показателей, формирующих факторы влияния на конкурентоспособность предприятия.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, оценка, вагоностроение, комплексность, факторы влияния, методика.

### **Latyshev K.A., Pyrogov D.L., Karaulova I.V. METHODOLOGICAL ESTIMATES LEVEL OF ENTERPRISES COMPETITIVENESS RAILWAY CAR**

The essence of article is a study of the existing methodological approaches to the assessment of the competitiveness of enterprises and the determination of the characteristics of their application in the modern practice of domestic enterprises. The research proved, that the problem of assessing the level of competitiveness is complex. The basis of the methodology proposed by the authors supposed expert evaluation of the effect of weighting factors in the context of the four sub-systems and calculation of composite indexes of the importance of each subsystem based on indicators that form the factors influencing the competitiveness of the enterprise.

**Keywords:** competitiveness, evaluation, railcar, complexity, influences, technique.

**Постановка проблеми.** Теоретичне обґрунтування розвитку ринкового середовища передбачає врахування дії економічних законів і категорій в умовах конкуренції суб'єктів економічної системи. Ефективність участі у конкурентному середовищі підприємств можна характеризувати категорією конкурентоспроможності, що є відображенням його розвитку та сутності господарської діяльності як суб'єктів конкуренції. Постає проблема виділення особливостей конкурентоспроможності як для середовища госпо-

дарської діяльності, так і для окремих суб'єктів господарювання, зокрема вагонобудівних підприємств.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням сутності категорії конкурентоспроможності та її співвідношенням з іншими взаємопов'язаними категоріями, зокрема конкуренцією, конкурентним статусом, конкурентною перевагою, конкурентною позицією, присвячені роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів: А. Томпсона, К. Прахалада, Я. Гордона, Я. Жаліло, З. Борисен-