

Секція: Економіка, організація и управління підприємством

СЕМЧУК ЖАННА ВІТАЛІЙВНА

кандидат економічних наук, доцент,
декан факультету економіки та підприємництва,
Львівський університет бізнесу та права,
м. Львів, Україна

ПРИНЦИПИ ОПТИМІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМІВ РОЗВИТКУ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ РИЗИКУ

Євроінтеграція є важливим фактором для оптимізації освітніх процесів на підприємстві. В цьому контексті необхідно удосконалювати механізми розвитку інвестиційних ресурсів освітніх послуг з урахуванням економічної кризи, політичної нестабільності, цивілізаційних ризиків.

Науково обґрунтовані методичні підходи щодо удосконалення системи механізмів розвитку інвестиційних ресурсів освітніх послуг (ОП) на підприємствах промислового комплексу доцільно пов'язати з реалістичними моделями інтелектуально-особистісного потенціалу особистості [1].

Вдосконалити систему навчання, зокрема, механізми розвитку персоналу, можна за допомогою створення власного Корпоративного університету (КУ), який існує в провідних зарубіжних компаніях [2]. Він надасть змогу працівникові оволодіти тими знаннями, яких не вистачає йому для якісного виконання поставлених задач [2]. Якщо ж підприємство з певних причин не здатне створити власний навчальний центр, вдосконалювати професіоналізм співробітників можна за допомогою КПК, тренінгів, коучингу та ротації [2].

В цьому контексті актуальним є розроблення та удосконалення теоретично-методологічних положень і практичних рекомендацій щодо

удосконалення механізмів розвитку інвестиційних ресурсів освітніх послуг на підприємстві у контексті розвитку євроінтеграційних процесів за умов політичної нестабільності, економічної кризи та воєнних дій.

Так, критерієм ефективності фондів для ОП, витрачених підприємством для навчальних закладів (НЗ) типу КУ, є відношення – формула (1):

$$W_{EF} = (E_{EC} - E_K) / E_K, \quad (1)$$

де E_{EC} – річна економія як результат витрат на ОП в розрахунку на одного працівника, який пройшов курс навчання в КПК (КУ); E_K – витрати на навчання одного працівника. Підготовка працівників ефективна, якщо $W_{EF} > 1$.

Частина зекономлених коштів доцільно спрямувати на підвищення заробітної плати Z_P працівника підприємства (зокрема, відсотка премії P), яку подамо у вигляді – формула (2):

$$Z_P = \sum_{i=1}^n Z_G T_i \left(1 + \frac{\Phi_S}{100} \right) \left(1 + \frac{P}{100} \right). \quad (2)$$

Тут Z_G – погодинна заробітна плата працівника, який пройшов передпідготовку у КПК (КУ); T_i – локальний термін праці, це може бути, зокрема, кількість відпрацьованих годин протягом тижня; n – число часових інтервалів, це може бути, наприклад, число тижнів протягом місяця (року); Φ_S – відсоток відрахувань у фонд соціального страхування.

Для оптимізації механізмів розвитку інвестиційних ресурсів ОП підприємств уведемо співвідношення зв'язку між E_{EC} (4) і DOB (6), а також використаємо аналогічно як у [9] функціонал якості $J(\cdot)$ з урахуванням оберненого зв'язку та ризиків R :

$$\alpha \cdot E_{EC} + \beta \cdot DOB_R \Rightarrow \text{opt}, \quad \alpha + \beta = 1, \quad (3)$$

$$J(P_k, FB(P_k)) = \int_{t_0}^{t_k} f(\bar{y}, \bar{u}, \bar{s}, Q) dt \Rightarrow \text{opt}. \quad (4)$$

$$\alpha \sum_{i=1}^{zp} E_{RCi} + \beta \sum_{j=1}^{zv} DOB_{Rj} \Rightarrow opt, \quad (5)$$

де DOB_R, DOB_{Rj} – дохідність облігацій одного викладача протягом року; α, β – коефіцієнти вагомості; \bar{y} – вектор заданих впливів ($y_j(t)$ – компоненти вектора, $j = 1, 2, \dots, n$); \bar{u} – вектор керувань; \bar{s} – вектор невизначених збурень; $[t_0, t_k]$ – інтервал часу, в якому розглядається процес (формування оптимальних значень інформаційних та фінансових потоків $P_k, k=1, 2, \dots, m$); m – загальне число інформаційних та фінансових потоків, які мають відношення до даного підприємства і КПК (КУ); Q – коефіцієнт чутливості, який пов'язаний із ризиками R , а також із перспективами отримання європейських грантів; $f(\bar{y}, \bar{u}, \bar{s})$ – функція, що відображає показник якості; $FB(P_k)$ – функція, яка характеризує обернений зв'язок (*Feed-back*) між потоками P_k підприємства і НЗ (коледжа, КПК, КУ) з урахуванням думок експертів; zp – загальне число працівників підприємства, яких направляються на підвищення кваліфікації у НЗ (КПК, КУ, ...) протягом року; zv – загальне число викладачів, яких стимулює підприємство і НЗ. При такій моделі (1)-(5) передбачається, що кожний управлінський елемент структури спеціалізується на виконанні окремих видів функцій, а виконання завдань функціонального органу в межах компетенцій є обов'язковим для виробничих підрозділів. Одна з функцій – виділення технологічної та освітньої складових ОП.

Оптимізаційний критерій повинен враховувати коефіцієнт якості семантичної інформації освітніх послуг та його зв'язок з елементами ціннісно-орієнтованого управління. При цьому доцільно враховувати також міру незбалансованості фінансів, рейтинг НЗ, який пов'язаний з аспектами внутрішньої структуризації, рівень комфортності споживача освітніх послуг у НЗ, а також доцільно звернути увагу на цільовий капітал ендавмент-фонду та авторські освітні програми викладачів.

Наведені вище формули (1)-(5) є основою математичної моделі оптимізації механізмів розвитку інвестиційних ресурсів ОП підприємств в умовах підвищеного ризику в контексті розвитку євроінтеграційних процесів.

Таким чином, розроблено теоретично-методологічні положення і вихідні положення математичної моделі оптимізації механізмів розвитку інвестиційних ресурсів освітніх послуг підприємств в умовах підвищеного ризику в контексті розвитку євроінтеграційних процесів. У цьому плані запропоновано систему математичних співвідношень (1)-(5) і відзначено, що доцільно звернути увагу на цільовий капітал ендаумент-фонду, який сприятиме підвищенню іміджу закладу освіти, а це буде запорукою фінансової стійкості навчального закладу (КУ, коледжу) та високої якості майбутніх освітніх послуг. При цьому доцільно врахувати функціонал якості, обернені зв'язки між інформаційними та фінансовими потоками, ризику, авторські освітні програми, перспективи отримання європейських грантів. Елементи запропонованої оптимізаційної моделі освітніх послуг підприємств, в основі якої співвідношення (1)-(5) варто використовувати для оптимізації інноваційного розвитку корпоративних регіональних університетів в контексті формування освітньо-наукових кластерів, технополісів.

Література:

1. Олефір В. О. Інтелектуально-особистісний потенціал: структура та діагностика / В. О. Олефір // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. – 2012. – Вип. 44(2). – С. 150-160.
2. Красношапка В. В. Навчання та розвиток персоналу в контексті конкурентоспроможності підприємства / В. В. Красношапка, А. О. Коваленко // Молодий вчений. – 2014. – № 12 (15). – С. 162-165.
3. Юзевич В. М. Економічний аналіз рівнів ефективності та якості інтернет-платіжних систем підприємства / В. М. Юзевич, О. В. Клювак // Бізнес Інформ. – 2015. – № 1. – С. 160-164.