

ШЕВЧЕНКО

Інна Юрїївна

shevchenko.khnadu@gmail.com



к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства, Харківський національний автомобільно-дорожній університет

УДК 331.5.024.5

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА БАЗІ МАТРИЧНИХ МЕТОДІВ

THEORETICAL FOUNDATIONS OF STRATEGIC MANAGEMENT OF THE LABOUR POTENTIAL DEVELOPMENT BASED ON THE MATRIX METHODS

Стаття присвячена дослідженню та доповненню теоретичних основ управління розвитком трудового потенціалу на базі матричних методів. Запропоновано матрицю стратегій розвитку трудового потенціалу, що складається з чотирьох квадрантів - «внутрішній стимул», «шокова терапія», «зовнішній стимул» і «збереження». Розроблена матриця стратегій розвитку трудового потенціалу дозволяє реалізовувати комплексний підхід до управління розвитком його компонент.

Статья посвящена исследованию и дополнению теоретических основ управления развитием трудового потенциала на базе матричных методов. Предложено матрицу стратегий развития трудового потенциала, которая состоит из четырех квадрантов - «внутренний стимул», «шоковая терапия», «внешний стимул» и «сохранение». Разработанная матрица стратегий развития трудового потенциала позволяет реализовывать комплексный подход к управлению развитием его компонент.

The present article is dedicated to research and supplement of the theoretical foundations of strategic management of the labour potential development based on the matrix methods. It was suggested the matrix of strategies for the labour potential development which consists of four quadrants - «internal stimulus», «shock therapy», «external stimulus» and «saving». The matrix of strategies for the labour potential development allows realizing the comprehensive approach to the management of its components development is developed.

Ключові слова: трудовий потенціал, матричні методи, стратегія розвитку

Ключевые слова: трудовой потенциал, матричные методы, стратегия развития

Keywords: labour potential, matrix methods, strategy of development

ВСТУП

У сучасних умовах активних трансформаційних процесів в економіці як ніколи раніше актуалізується необхідність забезпечення розвитку економічного потенціалу на макро-, мезо- та мікрорівнях, що неможливо без ефективного управління розвитком трудового потенціалу.

Методичним аспектам управління розвитком трудового потенціалу на різних рівнях його прояву присвячені численні наукові праці таких провідних вітчизняних учених як Д. Богиня, З. Варналій, В. Геєць, З. Герасимчук, Б. Генкін, С. Гринкевич, В. Гриньова, О. Грішнова, І. Джаїн, І. Заблудська, М. Кім, А. Колот, Е. Лібанова, В. Лич, М. Новікова, В. Онікієнко, В. Онищенко, Л. Семів, А. Череп, Л. Шаульська, Л. Шевчук, В. Щербак.

У попередніх дослідженнях автора [1] виявлено, що переважна більшість наявних у науковій літературі методик оцінки розвитку трудового потенціалу доцільно об'єднувати у шість методичних підходів – ресурсний підхід, факторний підхід, результативний підхід, вартісний (витратний) підхід, інтегральний підхід і суб'єктивний підхід.

Нині особливу популярність серед учених отримав інтегральний підхід, який передбачає нормування з застосуванням таксономічного методу одиничних показників у сукупний індекс як багатомірну середньозважену величину. Застосування положень інтегрального підходу дозволяє отримувати чіткі та прості для інтерпретації результати оцінювання розвитку трудового потенціалу, проте частково залишає без уваги розвиток його компонент (факторних показників), переважно зосереджуючись

на результуючому показнику. Нівелювати даний недолік інтегрального методичного підходу до оцінювання розвитку трудового потенціалу як важливого елементу управління ним дозволить застосування матричних методів, що актуалізує необхідність досліджень у даному напрямку.

МЕТА РОБОТИ полягає у доопрацюванні теоретичних основ стратегічного управління розвитком трудового потенціалу на базі матричних методів.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою роботи є наукові праці вітчизняних учених і попередні розробки автора.

При проведенні дослідження використано метод аналізу та синтезу, метод індукції та дедукції, системний підхід.

РЕЗУЛЬТАТИ

У попередніх дослідженнях [2] автором було розроблено методику оцінювання розвитку трудового потенціалу, одним із етапів якої є проведення матричної діагностики за значеннями комплексних показників та сукупного інтегрального показнику розвитку трудового потенціалу з використанням чотирьох квадрантної матриці (рис. 1).



Представлена на рис. 1 матриця складається з чотирьох квадрантів, що отримуються шляхом перетинання абсциси «якісний розвиток» (одночасне покращення стану компонент трудового потенціалу – демографічного, інтелектуального, інноваційного, професійно-кваліфікаційного та підприємницького потенціалів [3] відносно їх середнього стану [4]) і ординати «кількісний розвиток» (одночасне покращення стану компонент трудового потенціалу в наступному періоду в порівнянні з попереднім [4]).

«Квадрант 1» має назву «квадрант кризового стану (вичерпання внутрішніх резервів)» та характеризується наявністю зовнішнього кількісного розвитку при відсутності внутрішнього якісного розвитку трудового потенціалу та його компонент.

«Квадрант 2» отримав назву «квадрант наявності розвитку (успішного функціонування)», так як характеризується ситуацією при якій значення комплексних та інтегрального показників розвитку трудового потенціалу є більшими за одиницю.

«Квадрант 3» є «квадрантом накопичення внутрішніх резервів», так як характеризується наявністю якісного розвитку трудового потенціалу та його компонент при відсутності їх кількісного розвитку.

«Квадрант 4» називається «квадрантом відсутності розвитку (стагнації)», так як характеризується відсутністю як якісного, так і кількісного розвитку трудового потенціалу та його компонент (значення комплексних та інтегрального показників розвитку трудового потенціалу є меншими за одиницю).

У ході даного дослідження автором було розроблено стратегії розвитку трудового потенціалу та його компонент, що відповідають квадрантам вище описаної матриці розвитку трудового потенціалу, наступним чином: «квадрант 1» – «стратегія внутрішнього стимулу», «квадрант 2» – «стратегія шоквої терапії», «квадрант 3» – «стратегія зовнішнього стимулу», «квадрант 4» – «стратегія збереження» (табл. 1).

Таблиця 1

Стратегії розвитку трудового потенціалу (за його компонентами) та їх напрями
[розроблено автором]

Компо- ненти	Квадранти матриці розвитку трудового потенціалу			
	квадрант 1	квадрант 2	квадрант 3	квадрант 4
	Напрями, що відповідають стратегії розвитку трудового потенціалу:			
	«внутрішній стимул»	«шокова терапія»	«зовнішній стимул»	«збереження»
Демографічний потенціал	використання систем гнучкої зайнятості, впровадження санітарно-гігієнічної експертизи технологій виробництва, розширення мережі оздоровчих закладів підприємств, відновлення практики надання працівникам житла	зміни у системі оподаткування доходів, збільшення розміру соціальної допомоги на дитину, перегляд працездатного віку, збільшення видатків на охорону здоров'я при одночасній реструктуризації системи медичної допомоги, розширення квот на тимчасове працевлаштування громадян у інших державах	підвищення доступності та забезпечення пільгових умов кредитування з метою розвитку фермерства та сімейного бізнесу	підтримка сімейних форм трудової кооперації та системи молодіжних житлових будівельних кооперативів, індексація виплат, забезпечення ефективного функціонування закладів охорони здоров'я та соціальної допомоги
Інтелектуальний потенціал	інформатизація та комп'ютеризація виробничих процесів, моніторинг і координація освітніх і професійно-кваліфікаційних характеристик працівників, впровадження системи тренінгів і семінарів для працівників	розширення державного замовлення на підготовку фахівців, широке впровадження системи навчання обдарованої молоді за грантами (у тому числі зарубіжними), перегляд переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців	розширення системи міждержавних договорів у сфері освіти та науки, забезпечення пільгових умов кредитування отримання освіти, перегляд умов і періодичності атестації освітніх і наукових кадрів	забезпечення ефективного функціонування закладів освіти та науки
Інноваційний потенціал	впровадження досягнень НТП в виробничий процес, створення належних умов для забезпечення інноваційної активності працівників підприємств	зміни у системі оподаткування доходів та дотаційна підтримка інноваційно активних підприємств, державне фінансування (повне чи часткове) міжнародних і загальнодержавних інноваційних проектів	формування механізму захисту прав інтелектуальної власності, розширення мережі закладів освіти, науки, забезпечення пільгового кредитування інноваційних проектів	забезпечення ефективного функціонування суб'єктів інноваційної діяльності, підтримка системи міжнародного трансферу інновацій
Професійно-кваліфікаційний потенціал	збереження практики «закріплення» молодих фахівців за провідними спеціалістами, впровадження ефективної кадрової політики, фінансування підвищення кваліфікації працівників	оптимізація державного замовлення на підготовку фахівців за рахунок здійснення галузевої прив'язки навчальних закладів, перегляд Національної рамки кваліфікацій	забезпечення доступності та пільгових умов кредитування з метою перепідготовки та підвищення кваліфікації	забезпечення ефективного функціонування закладів підвищення кваліфікації
Підприємницький потенціал	створення та впровадження ефективних систем стимулювання праці працівників суб'єктів підприємницької діяльності	суттєві зміни в основах митного права та у системі оподаткування суб'єктів підприємницької діяльності, у тому числі впровадження практики пільгового оподаткування та «податкових канікул»	забезпечення доступності та пільгових умов кредитування суб'єктів підприємництва	забезпечення ефективного функціонування установ підприємницької інфраструктури (кредитних організацій, страхових і лізингових компаній, інвестиційних фондів)

ВИСНОВКИ

Як бачимо з даних табл. 1, розроблена матриця стратегій розвитку трудового потенціалу містить напрями забезпечення розвитку демографічного, інтелектуального, інноваційного, професійно-кваліфікаційного та підприємницького потенціалів при потраплянні їх комплексних показників до відповідних квадрантів матриці розвитку трудового потенціалу.

Тим самим, розроблена матриця стратегій розвитку трудового потенціалу дозволяє реалізовувати комплексний підхід до управління розвитком його компонент і, таким чином, сприяти підвищенню ефективності управління розвитком

трудоного потенціалу, що визначає її теоретико-наукову та практичну цінність.

Список використаних джерел

1. Шевченко І.Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу / І.Ю. Шевченко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – Х.: ХНАДУ. – 2012. – № 2(3). – С. 23-29.
2. Шевченко І.Ю. Методичний підхід до оцінки розвитку трудового потенціалу регіону / І.Ю. Шевченко / реєстр. 02.09.2013 – № 51088.
3. Шевченко І.Ю. Компонентна структура трудового потенціалу регіону / І.Ю. Шевченко //

Економічні науки. Серія «Регіональна економіка»: Збірник наукових праць. – Луцьк. – 2012. – Вип. 9(35). – Ч. II. – С. 314-324.

4. Шевченко І.Ю. Развитие трудового потенциала региона: сущность, признаки, показатели

/ И.Ю. Шевченко // Актуальные проблемы управления экономикой региона: Материалы X Междунар. науч.-практ. конф., 23-24 мая 2013 г. / Редкол.: И.В. Федосеев (отв. ред.) [и др.]. – СПб.: СПбГЭУ, 2013. – С. 146-148.