

**О.І. РАТУШЕНКО**

(Інститут економіки та менеджменту  
Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна», м. Київ, Україна)

## **Фактори ефективності системи управління трудоим потенціалом**

Стаття присвячена дослідженню сутності системи управління трудовим потенціалом з урахуванням впливу факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, в рамках соціально-економічної безпеки підприємства і держави в цілому. Зокрема, визначено та охарактеризовано систему показників соціально-економічної безпеки. Розкриті внутрішні та зовнішні фактори, які впливають на ефективність системи управління трудовим потенціалом. Досліджено фактори, які впливають на трудовий потенціал, розкрито взаємозв'язок між ними, а також зроблено спробу їх класифікації. Враховуючи специфіку функціонування ринку праці, а також потенціал підприємства в цілому, автор класифікує фактори за ступенем їх впливу на ріст продуктивності праці, виділяючи наступні їх групи: технічні, технологічні, організаційні, економічні й соціальні. Вплив кожної групи факторів на показники ефективності є неоднаковим та залежить від об'єкта. Так, на ріст виробництва в більшій мірі впливають технічні та технологічні фактори, а на ефективність управління персоналом підприємства - компетенція працівника та його мотивація.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, персонал, фактори, соціальний розвиток, соціальна безпека, економічна безпека.

**О.И. РАТУШЕНКО**

(Институт экономики и менеджмента  
Открытого международного университета развития человека «Украина», г. Киев, Украина)

## **Факторы эффективности системы управления трудоим потенциалом**

Статья посвящена исследованию сущности системы управления трудовым потенциалом с учетом влияния факторов как внутренней, так и внешней среды, в рамках социально-экономической безопасности предприятия и государства в целом. В частности, определена и охарактеризована система показателей социально-экономической безопасности. Раскрыты внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность системы управления трудовым потенциалом. Исследованы факторы, которые влияют на трудовой потенциал, раскрыта взаимосвязь между ними, а также предпринята попытка их классификации. Учитывая специфику функционирования рынка труда, а также потенциал предприятия в целом, автор классифицирует факторы по степени их влияния на рост производительности труда, выделяя следующие их группы: технические, технологические, организационные, экономические и социальные. Влияние каждой группы факторов на показатели эффективности является неодинаковым и зависит от объекта. Так, на рост производства в большей степени влияют технические и технологические факторы, а на эффективность управления персоналом предприятия - компетенция работника и его мотивация.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, персонал, факторы, социальное развитие, социальная безопасность, экономическая безопасность.

**O.I. RATUSHENKO**

(Institute of Economics and Management,  
'Ukraine' Open International University of Human Development, Kyiv, Ukraine)

## **Factors of Labour Potential Management System Effectiveness**

The paper highlights the nature of the labor potential system taking into account the influence of both internal and external environment factors within the social and economic security of a company and the state as a whole. In particular, the system of indicators of socio-economic security has been defined. Internal and external factors affecting the effectiveness of the labour potential system of labor have been exposed. The factors influencing the labor potential have been researched, the relationship between them has been established and an attempt to classify them has been

*made. Given the specifics of the labor market, and the potential of the company as a whole, the author classifies these factors according to their impact on working efficiency growth and divides them into following groups: technical, technological, organizational, economic and social. The impact of each group of factors on efficiency indicators is not equal and depends on the object. Thus, the growth of production is largely influenced by technical and technological factors whereas the personnel management effectiveness is within the worker's competence their motivation.*

**Keywords:** labor potential, staff, factors, social development, social security, economic security.

**Актуальність проблеми.** Сучасний стан розвитку української економіки і в тому числі національного ринку праці характеризується нестабільністю соціально-трудова відносин, зниженням рівня зайнятості та зростання безробіття, збільшенням диференціації в оплаті праці, збільшенням відтоку працездатного населення в неформальний сектор економіки. Не менш важливими факторами, які негативно впливають на процес відтворення трудового потенціалу є депопуляція і, перш за все, скорочення чисельності населення працездатного віку, погіршення стану здоров'я, рівня якості життя. Наявність зазначених проблем обумовлює необхідність розробки нових інноваційних підходів щодо підвищення ефективності системи розвитку трудовим потенціалом.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Концептуальні засади розвитку трудового потенціалу під впливом факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища функціонування економіки в цілому, викладено у роботах вітчизняних вчених: Е. Лібанової, Б. Генкіна, О. Амоші, С. Бандура, Т. Заєць, Л. Шаульської, А. Колота, А. Гриненка, І. Гнибіденка, Л. Лісогор, Н. Лук'янченко, Є. Качана, В. Куценко, В. Васильченка, М. Шаповала, В. Летюха, В. Данюка та інших.

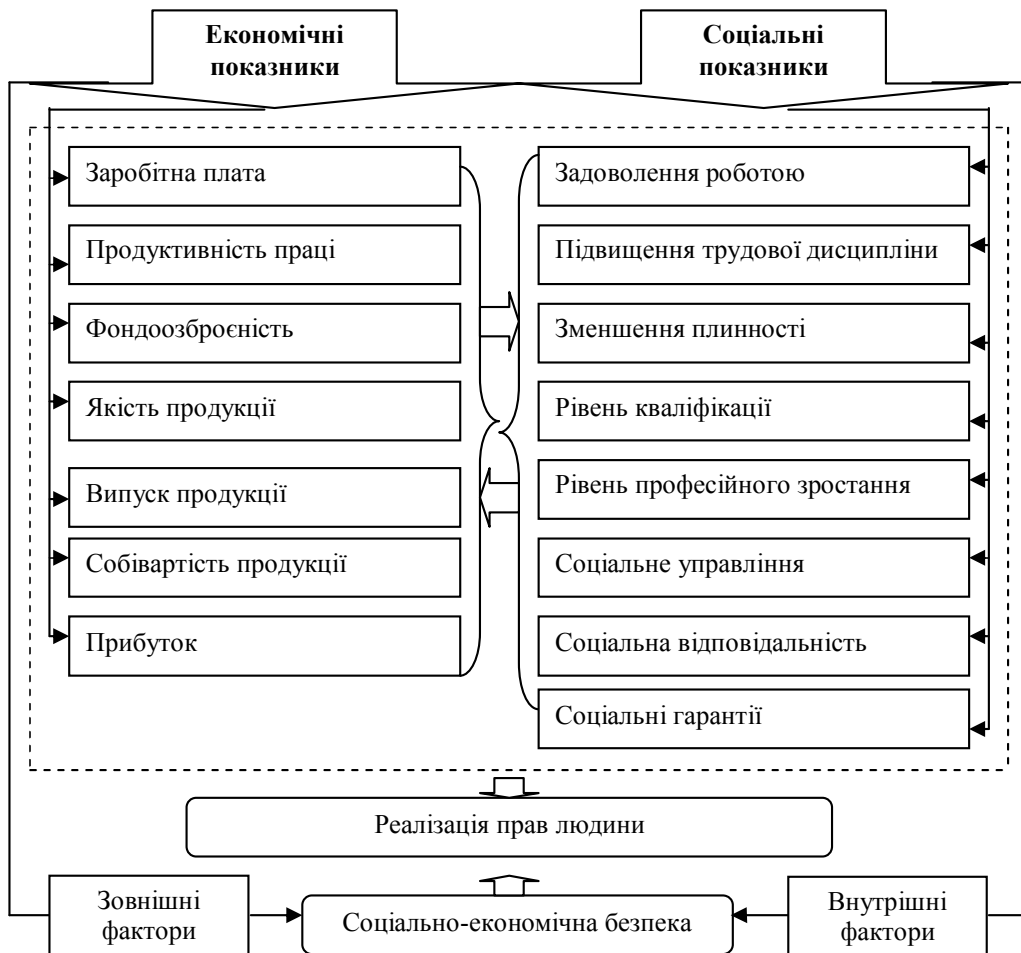
**Мета роботи** полягає у розкритті сутності системи управління трудовим потенціалом з урахуванням впливу факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, а також в рамках соціально-економічної безпеки економіки і держави в цілому.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Одним із важливих факторів, який забезпечує стабільний розвиток суспільства, є створення економічних, соціальних, культурних, правових умов щодо гармонійного розвитку способу життя особистості, реалізації загально визнаних конституційних прав людини. Соціально-економічний розвиток – це складний суперечливий процес, у якому взаємодіють як позитивні, так і негативні фактори. Не менш важливим є і той факт, що економіка держави постійно змінюється, змінюються стандарти рівня життя, освіти, культури, охорони здоров'я, інформаційного забезпечення населення і бізнесу, формуються нові і розвиваються традиційні потреби суспільства. [6, с. 84]. Відповідно до цього, національна економічна система країни повинна бути ефективною, конкурентоспроможною і одночасно соціально-орієнтованою. А сутність економічної безпеки повинна реалізуватися в системі критеріїв та показників оцінки економіки суб'єктів господарювання і держави в цілому. Це стосується в першу чергу ресурсного потенціалу і характеру його використання, конкурентоспроможності економіки, соціальної стабільності. Зазначені критерії формують

систему показників соціально-економічної безпеки в число яких входить показник рівня життя, індексу людського розвитку, темпів економічного розвитку (рис. 1).

Вищеназвані показники здійснюють вплив на стан і розвиток основних ресурсів держави: трудовий потенціал управління, розвиток якої в великій мірі залежить від конкурентоспроможності держави та від платоспроможності, розвитку організації в цілому. Соціальні фактори можна розподілити на дві групи: фактори, які пов'язані з формуванням трудового потенціалу, працівника, як робочої сили та фактори, які пов'язані з формуванням особистості, як носія колективних відносин.

Методологія управління трудовим потенціалом передбачає розгляд сутності трудового потенціалу як об'єкта управління, процесу формування поведінки індивідів, відповідно до цілей і задач, методів й принципів управління трудовим потенціалом [2]. Система управління трудовим потенціалом передбачає формування цілей, функцій організаційної структури управління трудовим потенціалом, вертикальних і горизонтальних функціональних можливостей керівників і спеціалістів в процесі обґрунтування, створення, прийняття і реалізації управлінських рішень. Технологія управління трудовим потенціалом передбачає організацію найму, відбору, прийому персоналу, його ділової оцінки, профорієнтацію і адаптацію, навчання, управління його діловою кар'єрою і службово-професійним рухом, мотивацію і організацію праці, управління конфліктами і стресами, забезпечення соціального розвитку як організації, так і держави в цілому. Як і будь-яка інша система, система управління трудовим потенціалом залежить від багатьох факторів як зовнішнього так і внутрішнього характеру. Зовнішні – це ті, що не піддаються контролю з боку окремої організації, підприємств, суб'єктів підприємницької діяльності: політичні, соціальні, економічні аспекти розвитку суспільства, урядові рішення а інституційні механізми тощо. Внутрішні – це ті, що можуть контролюватися окремою організацією [3, с. 120]. Вони в свою чергу поділяються на стійкі, які включають в себе вимоги щодо якості послуги (продукту), що формуються споживчим ринком та змінні. До складу змінних факторів відносять якість робочої сили, підвищення ефективності її використання за допомогою подальшого вдосконалення мотивації праці, поліпшення її поділу і кооперації, участі всіх категорій працівників в управлінні. Як правило, зовнішні фактори впливають на ефективність управління трудовим потенціалом з стратегічної точки зору, а внутрішні – з тактичної та оперативної [1, с. 109].



Джерело: розроблено автором

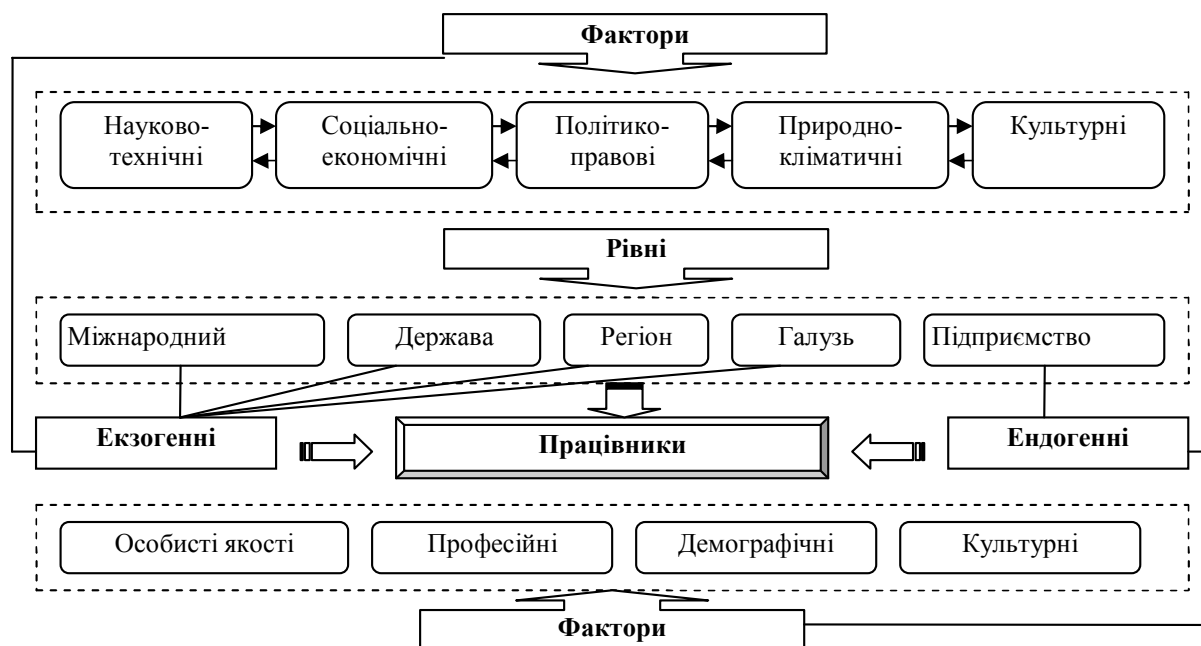
Рис. 1. Показники соціально-економічної безпеки

Г.М. Скурин та Н.А. Волкова групують фактори в дві групи: матеріально-технічні, соціально-економічні [5]. Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька фактори, що впливають на трудовий потенціал об'єднують в три підсистеми: демографічну, професійно-кваліфікаційну і соціально-культурну [4, с. 39]. Оскільки основу концепції управління трудовим потенціалом становить роль особистості працівника [2], то не менш важливим є поділ впливу факторів на працівників у взаємодії рівнів та контрольованості. Зазначені групи факторів та рівні взаємопов'язані між собою, що свідчить про наявність вертикального взаємозв'язку між рівнями впливу факторів формування трудового потенціалу. Екзогенні й ендогенні фактори формування трудового потенціалу можна виокремлювати як на рівні держави, регіону, галузі, так і на рівні підприємства (рис. 2).

На нашу думку, враховуючи специфіку функціонування ринку праці та ринку економіки, а також потенціал підприємства (організації) в цілому доцільно класифікувати фактори за ступенем їх впливу на ріст продуктивності праці, а саме: технічні, технологічні, організаційні, економічні й соціальні. Вищезазначені фактори можна поєднати в наступній послідовності: технічні та технологічні, структурно-

організаційні та соціально-економічні. Відповідно, технічні та технологічні фактори характеризують цілі й завдання підприємства, технічний рівень виробництва, складність виробництва, вагомість прогресивних і високих технологій. Структурно-організаційні - передбачають спеціалізацію виробництва, концентрацію виробництва, кількісне співвідношення персоналу, розмір підприємства, стаж роботи, режим роботи, кваліфікація робітників, втрати робочого часу. Соціально економічні – це матеріальне стимулювання, форма і система оплати праці, організаційний рівень виробництва, страхування, соціальні пільги, соціалізацію особистості, якість трудового життя.

Досліджуючи дані фактори, необхідно відмітити, що їх вплив на показники ефективності різні та залежать від об'єкта. Таким чином, на ріст виробництва в більшій мірі впливають технічні та технологічні фактори. На ефективність управління персоналом - компетенція працівника та його мотивація. До того ж професіоналізм і компетенція працівника залежить від освіти, досвіду роботи. Не менш важливим є інтелектуальний потенціал і соціально-психологічні якості працівника



Джерело: розроблено автором

Рис. 2. Фактори впливу на трудовий потенціал

Особистий компонент розкриває самостійність, здатність до самозайнятості, наявність творчого підходу до вирішення завдань, постійне навчання, гнучкість, мобільність. Діловий компонент включає самоуправління, знання психологічних аспектів професійної діяльності, вміння вести переговори, емоційний настрій. Кваліфікаційний компонент включає рівень володіння сучасними технологіями професійної діяльності, вміння будувати роботу на основі партнерських взаємовідносин. Мотиваційний компонент передбачає професійну мобільність і компетентність, швидку адаптацію.

**Висновки.** В сучасних умовах ефективність економіки визначається насамперед якістю наявного трудового потенціалу та способом його включення в суспільне виробництво. Управління трудовим потенціалом, що становить собою систему взаємовідносин організаційно-економічних, соціальних заходів щодо реалізації прав людини, шляхом створення умов для функціонування, розвитку і ефективного використання потенціалу робочої сили як на макро, так і макрорівнях, знаходиться на перетині інтересів суспільства, вимог профспілок, рішень на рівні держави, бажань особистостей.

Система управління трудовим потенціалом залежить від багатьох факторів як зовнішнього, що не піддаються контролю з боку окремої організації (політичні, соціальні, економічні аспекти розвитку суспільства, урядові рішення та інституційні механізми), так і внутрішнього характеру. Останні в свою чергу поділяються на стійкі та змінні. Перші включають в себе вимоги щодо якості послуги, що формуються споживчим ринком, технологію та устаткування, сировину.

Отже, на сучасному етапі соціально-економічного розвитку систему управління трудовим потенціалом необхідно розглядати в поєднанні економічної, соціальної, організаційної ефективності системи управління. А, враховуючи різні аспекти управління трудовим потенціалом, характеристика загальної моделі ефективності цього роду діяльності повинна включати наступні три параметри: реалізацію завдань (економічна ефективність): виробничу діяльність та внесок у загальний успіх організації; сприйняття праці (соціальна ефективність): задоволення працею, низьку плинність кадрів та втрати робочого часу; партиципацію, або участь (соціальна ефективність): групову ідентифікацію, готовність до вирішення спільних завдань та до співробітництва.

#### 4 Список використаних джерел

1. *Завіновська Г.Т.* Економіка праці: Навчальний посібник / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
2. *Методологія управління персоналом організації [Електронний ресурс].* - Режим доступу: <http://www.persona-nova.ru>.
3. *Одегов Ю.Г.* Управление персоналом: Учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. – М.: Финстатинформ, 1997. – 878 с.
4. *Осовська Г.В.* Управління трудовими ресурсами: Навч. посіб. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
5. *Скурин Г.М.* Производительность труда: стимулы, ответственность./ Г.М. Скурин, Н.А. Волкова. - М.: Прогресс, 1984.
6. *Сталий розвиток суспільства: навчальний посібник / А. Садовенко, Л. Масловська, В. Серета, Т. Тимочко.* – 2 вид. – К., 2011. – 392 с.