

УДК 331.005.95

Вікторія Кондратьєва

Victoria Kondratieva

**РЕФЛЕКСИВНА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯМ ЕФЕКТИВНОСТІ
ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ****REFLEXIVE GOVERNANCE MODEL TO INCREASE THE EFFICIENCY
OF THE USE OF REGIONAL LABOUR POTENTIAL**

У статті вперше запропоновано рефлексивне моделювання ефективного використання трудового потенціалу регіону. Обґрунтовано необхідність застосування методів економічного моделювання для вирішення питань підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону.

Визначено рівні рефлексивного моделювання та етапи побудови моделі управління підвищенням ефективності використання трудового потенціалу регіону на основі рефлексивного підходу.

Для повного відображення рефлексивної взаємодії управління економіки державної адміністрації та трудового потенціалу побудовано рефлексивну модель структури рефлексивної взаємодії суб'єкта управління, тобто управління економіки державної адміністрації та роботодавців.

Ключові слова: рефлексивна модель, моделювання, управління, трудовий потенціал, ефективне використання трудового потенціалу, регіон.

Постановка проблеми. Реалізація повною мірою ресурсного потенціалу регіону неможлива без ефективного використання його трудового потенціалу. Забезпечити зростання виробництва конкурентоспроможної продукції можливо на основі ефективного використання трудового потенціалу. Тому у зв'язку з неефективним використанням трудового потенціалу регіону є необхідність формування моделі управління підвищенням ефективності використання трудового потенціалу регіону. Управління ефективним використанням трудового потенціалу регіону включає: формування показників оцінювання ефективного використання трудового потенціалу регіону; оцінювання груп факторів впливу на використання трудового потенціалу регіону; формування рефлексивної моделі управління трудовим потенціалом регіону.

Формування рефлексивної моделі управління зумовлено неефективним використанням трудового потенціалу регіону, що потребує реформування на державному рівні.

Аналіз останніх джерел досліджень та публікацій. Проблемам рефлексивного управління присвячені праці багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених, зокрема М. Воробйова [12], І. Холода [12], В. Лефевр [6], Д. Новикова [7], О. Петрачкової [8], Л. Сергєєвої [11], Н. Лепи [5] та ін.

Проблеми розробки рефлексивних моделей управління представлено в дослідженнях Л. Сергєєвої [11], визначення поняття рефлексивного управління та основних його етапів – у працях Н. Лепи [5].

Але, незважаючи на вагомі наукові та практичні результати, отримані вищезазначеними вченими, проблема підвищення ефективного використання трудового потенціалу регіону на основі рефлексивного управління не має достатнього наукового обґрунтування, що й обумовлює необхідність розробки рефлексивної моделі підвищення ефективного використання трудового потенціалу регіону.

Постановка завдання. Основним завданням статті є розробка рефлексивного підходу до моделювання ефективного використання трудового потенціалу регіону.

Викладення основного матеріалу дослідження. За визначенням Н. Лепи, під рефлексивним управлінням розуміється свідома підготовка і передача інформації з метою схилити опонента до прийняття вигідного для управляючої сторони рішення, тобто процес передачі засад для прийняття рішення одним суб'єктом іншому з метою управління процесом прийняття рішення [5, 201].

Рівні рефлексивного моделювання:

1. Інформаційне управління – дії активних елементів (агентів), які в процесі своєї діяльності збирають, обробляють і змінюють інформацію для досягнення певної мети і виконання певних функцій. Агенти – це суб'єкти економічних і соціальних відносин, які реалізують певні специфічні соціально-економічні функції і здатні до цілепокладання та рефлексії [7, 110].
2. Стратегічне управління – визначення основних цілей побудови моделей, визначення засобів досягнення цілей, розробка відповідної моделі управління.

Етапи побудови моделі управління підвищенням ефективності використання трудового потенціалу регіону на основі рефлексивного підходу:

етап 1 – постановка завдання – розробка «ідеальних образів» працівника двох типів (з точки зору безпосередньо працівника та з позиції потреб регіону), проведення порівняльного аналізу потреб та можливостей;

етап 2 – визначення об'єкта – ефективне використання трудового потенціалу працівника, що становить трудовий потенціал регіону і є пріоритетним для останнього;

етап 3 – визначення суб'єкта – управління економіки державної адміністрації;

етап 4 – визначення основних факторів впливу на ефективність використання трудового потенціалу регіону;

етап 5 – формування заходів – формування заходів для підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону, визначення ефективності цих заходів, визначення витрат;

етап 6 – аналіз результатів впровадження моделі ефективного використання трудового потенціалу регіону на основі рефлексивного підходу.

На першому етапі розробляється «ідеальний образ» працівника з позиції регіону:

1. Профорієнтаційна робота.
2. Освіта працівника згідно з пріоритетним напрямом розвитку регіону.
3. Працевлаштування представників трудового потенціалу регіону згідно з отриманою освітою.

4. Постійне підвищення кваліфікації працівників.

5. Гнучкість трудового потенціалу регіону залежно від зміни спеціалізації виробництва.

На четвертому етапі визначаються основні фактори впливу на ефективність використання трудового потенціалу регіону:

- природні;
- техніко-економічні;
- соціально-демографічні;
- історико-геополітичні [8, 15].

Традиційна або нерефлексивна інформаційна взаємодія між агентами (управління економіки державної адміністрації (УЕ) і трудовим потенціалом (ТП)), що не має на меті схилити трудовий потенціал до прийняття того чи іншого рішення, вигідного для управляючого суб'єкта (управління економіки державної адміністрації), і полягає в обміні інформацією, може бути зображена у вигляді (рис. 1):

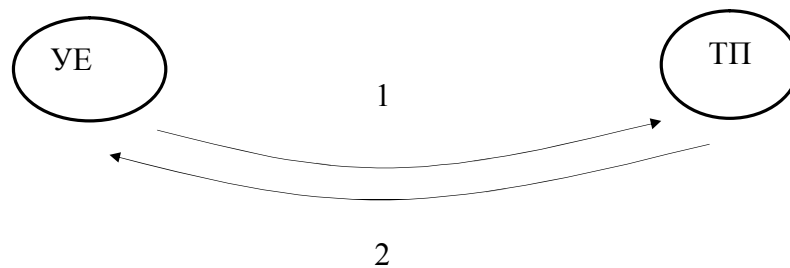


Рис. 1. Нерефлексивна інформаційна взаємодія між управлінням економіки державної адміністрації і трудовим потенціалом

Нерефлексивна взаємодія між агентами є двох типів: 1) від управління економіки державної адміністрації до трудового потенціалу і 2) від трудового потенціалу до управління економіки державної адміністрації. Достовірність складових інформаційного потоку та їх інтерпретація залежать від наявних в управління економіки державної адміністрації і трудового потенціалу засобів збору, збереження, передачі і обробки інформації.

Для повного відображення рефлексивної взаємодії управління економіки державної адміністрації та трудового потенціалу необхідно побудувати рефлексивну модель структури рефлексивної взаємодії суб'єкта управління, тобто управління економіки державної адміністрації та роботодавців.

Для зображення цієї моделі структури рефлексивної взаємодії використовується граф, вершини якого відповідають реальним агентам, а також їх образам. Модель структури рефлексивної взаємодії суб'єкта управління, тобто управління економіки державної адміністрації та роботодавців, представлена на рис. 2.

Ця взаємодія у системі рефлексивного управління відбувається через образи один одного, агент має здійснювати саморефлексію, а саме чітко сформулювати мету та можливості досягнення останньої для конкретної взаємодії з іншим агентом.

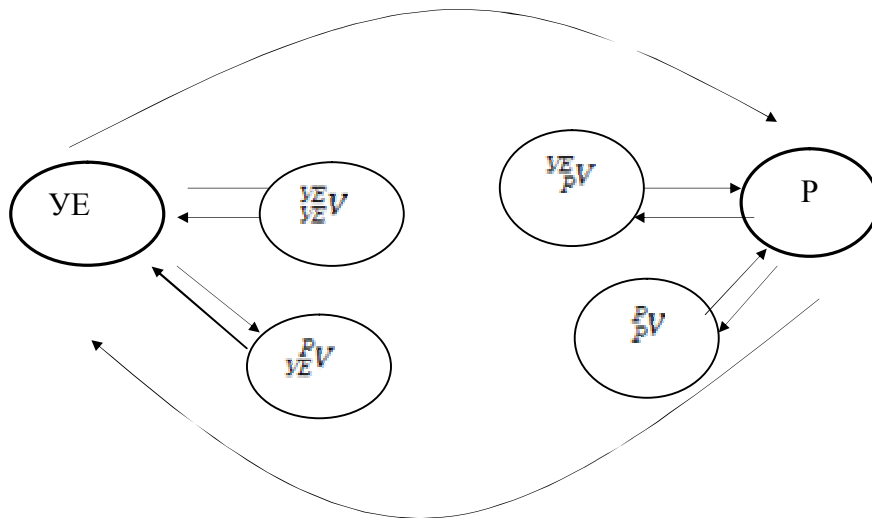


Рис. 2. Модель структури рефлексивної взаємодії управління економіки державної адміністрації та роботодавців

Управління економіки державної адміністрації будує образ роботодавця ($\frac{P}{UE}V$), тобто чітко формує цілі і можливості останнього.

Основними обов'язками роботодавця згідно з трудовим законодавством є:

- 1) повага честі, гідності та інших особистих прав працівника;
- 2) дотримання вимог трудового законодавства;
- 3) створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці;
- 4) своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним та трудовими договорами;
- 5) здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників.

При цьому законодавством передбачено стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць та працевлаштування на них громадян, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці, зокрема, молоді, жінок, осіб віком понад 50 років та інших вразливих категорій громадян, шляхом виплати компенсації роботодавцю в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу.

Також рефлексивне відображення ($\frac{UE}{P}V$) відбувається і у свідомості роботодавця (P). Основними вимогами роботодавців до управління економіки державної адміністрації є:

- 1) обов'язкова участь роботодавців у формуванні та реалізації державної і регіональної політики зайнятості та здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- 2) обов'язкова участь роботодавців у розробленні проектів актів законодавства з питань зайнятості населення та трудової міграції;
- 3) обов'язкова участь роботодавців в управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до законодавства;
- 4) обов'язкова участь роботодавців у розробленні та оновленні професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик), сприянні розвитку системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, забезпеченні їх належної якості;
- 5) обов'язкова участь роботодавців в організації та проведенні досліджень з проблем поточної та перспективної потреби ринку праці.
- 6) внесення для розгляду пропозиції щодо зайнятості населення.

При цьому формується образ самого себе у свідомості роботодавця ($\frac{P}{P}V$), тобто існують певні обмеження щодо його дій, зокрема, заборонено:

1) висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру в оголошеннях (рекламі) про роботу та під час проведення добору працівників, а також вимагати від осіб, які шукають роботу, подання відомостей про особисте життя;

2) застосовувати працю громадян без належного оформлення трудових відносин, вчиняти дії, спрямовані на приховування трудових відносин;

3) залучати до роботи працівників, що наймаються суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, для подальшого виконання ними роботи на інших підприємствах, в установах та організаціях у разі, коли у такого роботодавця: протягом року здійснено скорочення чисельності (штату) працюючих; не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва; передбачається виконання робіт у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва.

Також в образі самого себе у свідомості роботодавця (PV) необхідно оцінити існуючі можливості щодо:

- 1) оплати праці працівників;
- 2) створення нових робочих місць;
- 3) мотивації працівників до продуктивної праці;
- 4) забезпечення працівникам умов для навчання та підвищення кваліфікації.

Під час взаємодії управління економіки державної адміністрації та роботодавців формується «ідеальний» образ роботодавця в управлінні економіки (VEV_i), тобто висувуються вимоги до останнього (рис. 3).

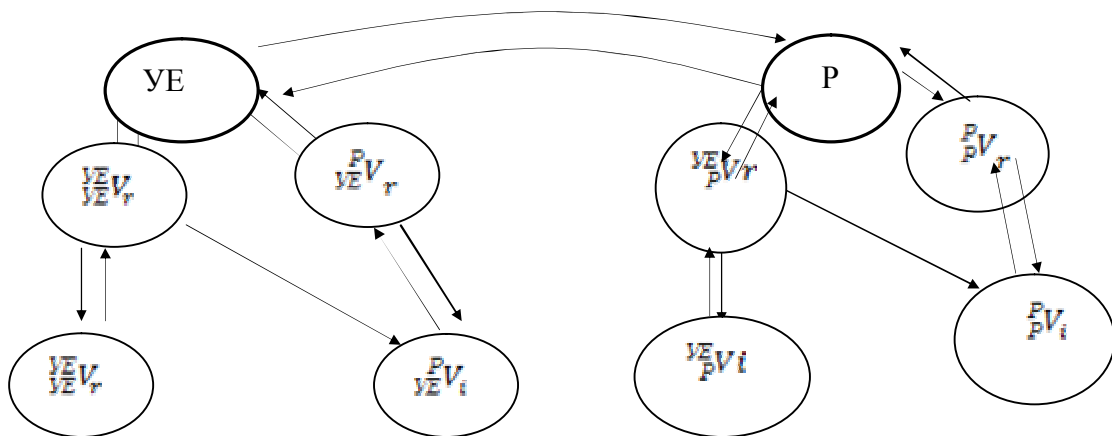


Рис. 3. Модель структури взаємодії управління економіки і роботодавців із врахуванням ідеальних образів агентів при рефлексії

Якщо найкращий рівень розвитку управління економіки буде недостатнім для наближення до ідеального образу управління економіки у свідомості роботодавця $\frac{VEV_i}{PV_i}$, управління економіки корегує вимоги до себе (альтернатива P_{31}), наближуючи ідеальний образ $\frac{VEV_i}{PV_i}$ до свого реального образу $\frac{VEV_r}{VEV_r}$ (рис. 4).

Висновки і перспективи подальших досліджень. Сутність моделі використання трудового потенціалу регіону на основі рефлексивного підходу полягає в створенні основ для розвитку ситуації в бажаному для управління напрямі. Наступними кроками концепції є реалізація моделі і оцінювання результативності системи заходів щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону, що означає практичне впровадження моделі стосовно використання трудового потенціалу регіону на основі рефлексивного підходу, при цьому оцінювання результативності здійснюється за системою показників оцінювання ефективності використання трудового потенціалу регіону.

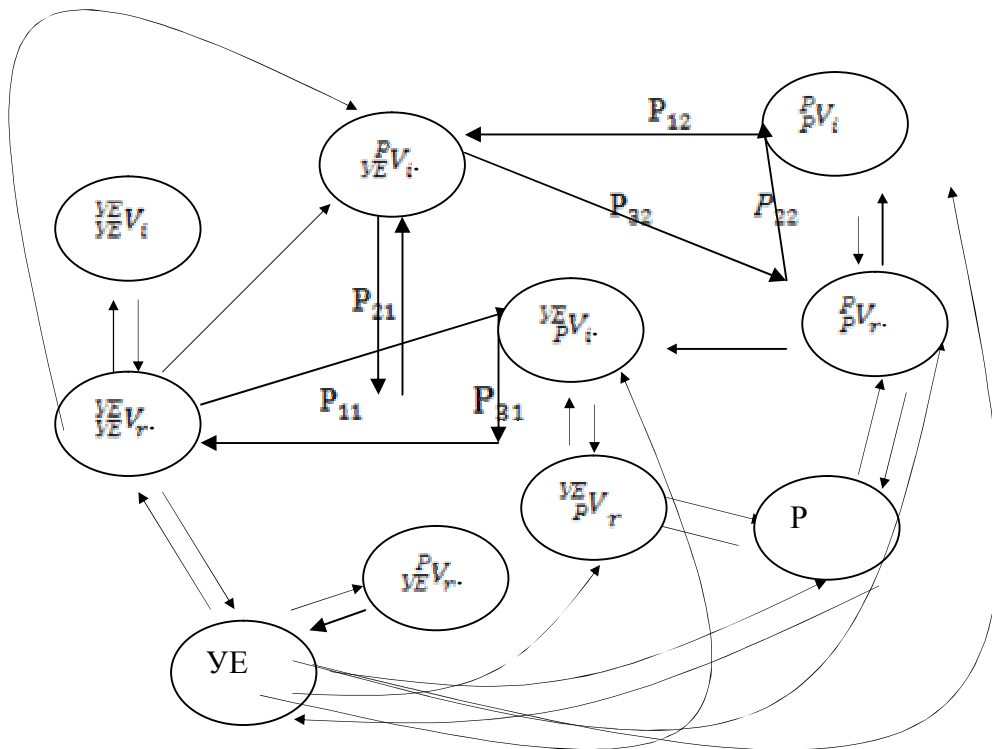


Рис. 4. Модель рефлексивного управління ефективністю використання трудового потенціалу (роботодавців) управлінням економіки державної адміністрації

Запропонований рефлексивний підхід до управління дає можливість підвищити ефективність використання трудового потенціалу регіону. Отже, розроблена автором модель управління на основі рефлексивного підходу підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону є першим кроком до створення теоретико-методологічної бази управління трудовим потенціалом регіону.

Список використаної літератури

1. Берсуцкий А. Я. Управление ресурсным потенциалом предприятия: модели и методы: монография / А. Я. Берсуцкий. – Донецк: Юго-Восток, 2010. – 185 с.
2. Грейсон Дж. К. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж. К. Грейсон, К. О'Делл. – М.: Экономика, 1991. – 319 с.
3. Гринберг Дж. Организационное поведение: от теории к практике / Дж. Гринберг, Р. Бейрон; пер. с англ. О. В. Бредихина, В. Д. Соколова. – М.: Вершина, 2004. – 912 с.
4. Гелбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества / Дж. К. Гелбрейт; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1996. – 408 с.
5. Лепа Р. Н. Ситуаційний механізм підготовки та прийняття управлінських рішень на підприємстві: методологія, моделі і методи: монографія / Р. Н. Лепа; НАН України, Ін-т економіки і промисловості. – Донецьк: Юго-Восток, Лтд, 2006. – 308 с.
6. Лефевр В. А. Конфликтующие структуры / В. А. Лефевр // Рефлексия. – М.: Когито-Центр, 2003. – С. 7–134.
7. Новиков Д. А. Рефлексивные игры / Д. А. Новиков, А. Р. Чхартишвили. – М.: СИНТЕГ, 2003. – 160 с. – (Серия: Управление организационными системами).
8. Петрачкова О. Л. Моделирование процессов рефлексивного управления механизмами формирования спроса на продукцию предприятий: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спеціальність 08.00.11 «Математичні методи, моделі і інформаційні системи в економіці» / О. Л. Петрачкова; Донецький нац. ун-т. – Донецьк, 2007. – 20 с.
9. Рефлексивні процеси в економіці: концепції, моделі, прикладні аспекти: колективна монографія / [під ред. Р. Н. Лёпи; НАН України, Ін-т економіки промисловості]. – Донецьк: АПЕКС, 2010. – 306 с.
10. Моделирование структуры життєздатних соціально-економічних систем: монографія / Л. Н. Сергеева, А. В. Бакурова, Ст. Ст. Воронцов, С. О. Зильфугарова. – Запоріжжя: КПУ, 2009. – 256 с. – (Серія: Життєздатні системи в економіці).
11. Сергеева Л. Н. Роль рефлексивного управління в забезпеченні життєздатності соціально-економічних систем: колективна монографія / Л. Н. Сергеева, А. В. Бакурова, Т. Ю. Огаренко // Рефлексивні процеси в економіці: концепції, моделі, прикладні аспекти / [під ред. Р. Н. Лёпи]; НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк: АПЕКС, 2010. – С. 16–31.
12. Управління ресурсами підприємства / [під ред. к.е.н. Ю. М. Воробйова і д.е.н. Б. І. Холода]. – К.: ЦНІ, 2004. – 288 с.

References

1. Bersutskiy, A. Ya. (2010) Upravlenie resursnym potentsialom predpriyatiya: modeli i metody. Donetsk: Yugo-Vostok, 185 s.
2. Greyson, Dzh. K., O'Dell, K. (1991) Amerikanskiy menedzhment na poroge XXI veka. Moscow: Ekonomika, 319 s.
3. Grinberg, Dzh., Beyron R. (2004) Organizatsionnoe povedenie: ot teorii k praktike. Moscow: Vershina, 912 s.
4. Gelbreyt, Dzh. K. (1996) Ekonomicheskie teorii i tseli obschestva. Moscow: Progress, 408 s.
5. Lepa, R. N. (2006) Situatsiynny mehanizm pidgotovky ta pryynyattya upravlins'kyh rishen' na pidpnyemstvi: metodologiya, modeli i metody. Donetsk : Yugo-Vostok, Ltd, 308 s.
6. Lefevr, V. A. (2003) Konfliktuyuchi struktury. In: Refleksiya. Moscow: Kogito-Tsentr, s. 7–134.
7. Novikov, D. A., Chhartishvili, A. R. (2003) Refleksivnye igry. Moscow: SINTEG, 160 s. (Seriya: Upravleniye organizatsionnymi sistemami).
8. Petrachkova, O. L. (2007) Modelyuvannya protsesiv refleksyvnoho upravlinnya mehanizmy formuvannya popytu na produktsiyu pidpnyemstv: avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ekon. nauk: spetsial'nist' 08.00.11 «Matematychni metody, modeli i informatsiyni systemy v ekonomitsi». Donetsk, 20 s.
9. Refleksyvni protsesy v ekonomitsi: kontseptsii, modeli, prykladni aspekty (2010). Pid red. R. N. L'opy. Donetsk: APEKS, 306 s.
10. Sergeyeva, L. N., Bakurova, A. V., Vorontsov, St. St., Zulfugarova, S. O. (2009) Modelyuvannya struktury zhittezdatsnyh sotsialno-ekonomichnyh system. Zaporizhzhya: KPU, 256 s. (Seriya: Zhittezdatsni systemy v ekonomitsi).
11. Sergeyeva, L. N., Bakurova, A. V., Ogarenko, T. Yu. (2010) Rol' refleksyvnoho upravlinnya v zabezpechenni zhyttezdatnosti sotsial'no-ekonomichnyh system. Refleksyvni protsesy v ekonomitsi: kontseptsii, modeli, prykladni aspekty. Pid red. R. N. L'opy. Donetsk: APEKS, s. 16–31.
12. Upravlinnya resursamy pidpnyemstva (2004) Pid red. k.e.n. Yu. M. Vorobyova i d.e.n B. I. Holoda. Kyiv: TsNL, 288 s.

Victoria Kondratieva

REFLEXIVE GOVERNANCE MODEL TO INCREASE THE EFFICIENCY OF THE USE OF REGIONAL LABOUR POTENTIAL

In the article for the first time reflexive modeling of effective use of regional labour potential is offered. The necessity of the application of economic modeling methods to address issues of increasing the efficiency of the use of regional labour potential is substantiated. The implementation of this reflexive modeling will allow to increase the efficiency of the use of regional labour potential by domestic enterprises, to raise the efficiency of the work of various industry branches.

In the paper the levels of reflexive modeling and stages of building of the model of management by efficiency increase of regional labour potential on the basis of reflexive approach are determined.

The article aims to develop reflexive approach to modeling of effective use of regional labour potential.

Full implementation of regional labour potential and the increase of competitive goods production are possible only on the base of effective use of labour potential.

So, because of uneffective use of regional labour potential there is a necessity to form the model for management by efficiency increase of regional labour potential.

Reflexive management of employer demand for the services of the Department of Economics of public administration consists in the impact on images in the minds of agents. The ways in which executive power influences on employers are described. For maximum correspondence of real and ideal images the Department of Economics of public administration provides employers with the information about its activities and brings its image in the minds of employers to its real image. If the best level of the Department of Economics will not be sufficient for the approximation to its ideal image in the mind of an employer, the Department of Economics adjusts requirements to itself, bringing ideal image to its real one.

On the basis of the model of reflexive management by efficient use of labour potential (employers) the Department of Economics of public administration can solve the problem of the choice of management methods.

This reflexive approach to management makes it possible to increase the efficiency of the use of regional labour potential. Therefore, the developed model of management based on reflexive approach to improve the efficiency of the use of regional labour potential is the first step towards a theoretical and methodological base of the management by regional labour potential.

Keywords: reflective model, modeling, management, labour potential, effective use of the labor potential of the region.

Рецензенти: Т. А. Бурова, д.е.н., професор, зав. кафедри обліку та економічного аналізу Миколаївського національного університету ім. В. О. Сухомлинського; Ус Г. О., д.е.н., доцент, проректор з підготовки наукових кадрів Східноєвропейського університету економіки і менеджменту.