

АНАЛІЗ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ РИНКОВОГО СЕРЕДОВИЩА НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

© 2014 ЗБОРОВСЬКА О. М., ГАЛАН О. Є.

УДК 658.512.62

Зборовська О. М., Галан О. Є. Аналіз факторів впливу ринкового середовища на формування трудового потенціалу підприємства

У статті проаналізовано зовнішні та внутрішні фактори ринкового середовища, які впливають на формування трудового потенціалу підприємства. Запропоновано існуючі класифікаційні ознаки доповнити такими: міжнародні, політико-правові та природно-кліматичні чинники. Доведено, що в результаті збалансованої реакції на міжнародний рівень впливу чинників формування трудового потенціалу можна різко прискорити розвиток трудового потенціалу за рахунок реалізації програм міжнародної освіти, регулювання міграції законодавчим шляхом, активної участі в різних міждержавних проєктах, тощо. Вплив політико-правових чинників формування трудового потенціалу проявляється у міждержавних угодах з регулювання трудової міграції, застосуванні системи єдиних галузевих тарифно-кваліфікаційних довідників, у створенні системи ліцензування для окремих видів діяльності. Природно-кліматичні умови справляють істотний вплив на рівень трудового потенціалу. Цей вплив проявляється, зокрема, у наявності відмінностей тривалості життя, рівнів захворюваності, тривалості трудового життя і т. п. для різних природно-кліматичних зон. У статті наведені фактори формування трудового потенціалу також класифіковані по відношенню до підприємства на екзогенні та ендогенні групи.

Ключові слова: трудовий потенціал, підприємство, класифікаційні ознаки.

Рис.: 1. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 8.

Зборовська Ольга Михайлівна – доктор економічних наук, доцент, завідувач кафедри економіки підприємства та міжнародного бізнесу, Дніпропетровський університет ім. А. Нобеля (вул. Набережна Леніна, 18, Дніпропетровськ, 49000, Україна)

E-mail: novacia-consult@mail.ru

Галан Олена Євгенівна – здобувач, кафедра економіки підприємства та міжнародного бізнесу, Дніпропетровський університет ім. А. Нобеля (вул. Набережна Леніна, 18, Дніпропетровськ, 49000, Україна)

E-mail: novacia-consult@mail.ru

УДК 658.512.62

UDC 658.512.62

Зборовская О. М., Галан Е. Е. Анализ факторов влияния рыночной среды на формирование трудового потенциала предприятия

В статье проанализированы внешние и внутренние факторы рыночной среды, которые влияют на формирование трудового потенциала предприятия. Предложено существующие классификационные признаки дополнить следующими: международные, политико-правовые и природно-климатические факторы. Доказано, что в результате сбалансированной реакции на международный уровень влияния факторов формирования трудового потенциала можно резко ускорить развитие трудового потенциала за счет реализации программ международного образования, регулирования миграции законодательным путем, активного участия в различных межгосударственных проєктах и т. д. Влияние политико-правовых факторов формирования трудового потенциала проявляется в межгосударственных соглашениях по регулированию трудовой миграции, в применении системы единых отраслевых тарифно-кваліфікаційних справочников, в создании системы лицензирования для отдельных видов деятельности. Природно-климатические условия оказывают существенное влияние на уровень трудового потенциала. Это влияние проявляется: в наличии различий продолжительности жизни, уровня заболеваемости, продолжительности трудовой жизни и т. п. для различных природно-климатических зон. В статье приведенные факторы формирования трудового потенциала также классифицированы по отношению к предприятию на экзогенные и эндогенные группы.

Ключевые слова: трудовой потенциал, предприятие, классификационные признаки.

Рис.: 1. **Табл.:** 2. **Библ.:** 8.

Зборовская Ольга Михайловна – доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой, кафедра экономики предприятия и международного бизнеса, Днепропетровский университет им. А. Нобеля (ул. Набережная Ленина, 18, Днепропетровск, 49000, Украина)

E-mail: novacia-consult@mail.ru

Галан Елена Евгеньевна – соискатель, кафедра экономики предприятия и международного бизнеса, Днепропетровский университет им. А. Нобеля (ул. Набережная Ленина, 18, Днепропетровск, 49000, Украина)

E-mail: novacia-consult@mail.ru

Zborovska O. M., Halan O. Y. Analysis of Factors of Influence of the Market Environment upon Formation of the Enterprise Labour Potential

The article analyses external and internal factors of the market environment, which influence formation of the enterprise labour potential. It offers supplement the existing classification properties with the following ones: international, political-legal and natural-climate factors. It shows that, in the result of the balanced reaction on the international level of influence of factors of formation of labour potential, it is possible to sharply accelerate development of the labour potential by means of realisation of programmes of international education, legal regulation of migration, active participation in various inter-state projects, etc. Influence of political-legal factors of formation of the labour potential shows up in inter-state agreements on labour migration regulation, in application of the system of uniform branch tariff-qualification reference books and in establishment of the system of licensing individual types of activity. Natural-climate conditions exert significant influence upon the level of labour potential. This influence shows up: in different life expectancies, sickness rate, labour life duration, etc. for various natural-climate zones. The article classifies the factors of labour potential with respect to the enterprise also both by exogenous and endogenous groups.

Key words: labour potential, enterprise, classification features.

Pic.: 1. **Tabl.:** 2. **Bibl.:** 8.

Zborovska Olha M. – Doctor of Science (Economics), Associate Professor, Head of the Department, Department of Economics and International Business Company, Alfred Nobel Dnipropetrovsk University (vul. Naberezhna Lenina, 18, Dnipropetrovsk, 49000, Ukraine)

E-mail: novacia-consult@mail.ru

Halan Olena Ye. – Applicant, Department of Economics and International Business Company, Alfred Nobel Dnipropetrovsk University (vul. Naberezhna Lenina, 18, Dnipropetrovsk, 49000, Ukraine)

E-mail: novacia-consult@mail.ru

Трудовий потенціал є одночасно джерелом і основою формування ринкових переваг, та обов'язковою умовою конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Однак останнім часом швидко накопичуються гострі проблеми забезпечення промислових підприємств висококваліфікованою робочою силою, проявляються негативні тенденції зниження потужності трудового потенціалу, звужується демографічна база його відтворення, погіршуються якісні характеристики робочої сили та спостерігається невідповідність ринковим потребам в робочій силі обсягів та структури вкладень коштів у відтворення та розвиток трудового потенціалу. Саме тому виникає необхідність у широкому дослідженні факторів, які призводять до зміни кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу підприємств.

Глибокий внесок в розробку проблем формування, розвитку та ефективного використання трудового потенціалу внесли такі вітчизняні вчені, як Алекперова Л., Амоша О., Богиня Д., Бутко М., Лук'яненко Н., Череп А., Шаульська Л. та ін. Звертають на себе увагу і праці зарубіжних вчених – Герасимова Б., Мондена Я., Питерса Т., Уотермана Р., Чумака В., Яковлева Н. та інших.

У працях зазначених вчених доведено факт значного впливу особистісних якостей працівників на формування трудового потенціалу. Однак потребують подальших досліджень та наукового супроводження теоретичні та практичні питання управління зовнішніми процесами формування, розвитку та використання трудового потенціалу підприємств.

Метою даної статті є проведення досліджень у напрямку вивчення прийомів і методів удосконалювання формування трудового потенціалу підприємства. Одним із аспектів такого дослідження повинне стати вивчення зовнішніх та внутрішніх факторів ринкового середовища які впливають на формування трудового потенціалу.

Особливість управління трудовим потенціалом полягає в тому, що він одночасно є об'єктом і суб'єктом управління. Ефективне управління трудовим потенціалом неможливе без активної участі керівництва підприємства у визначенні завдань управління людськими ресурсами, моделюванні виробничої поведінки з урахуванням вимог ринкового середовища.

Формування трудового потенціалу працівників підприємства відбувається під впливом безлічі факторів які визначають тенденції його відтворення, масштаби і результативність використання. Комплексний аналіз чинників які відображають причинно-наслідкові зв'язки формування трудового потенціалу підприємства і трудового потенціалу працівника, служить методологічною та інформаційною базою для оцінки трудового потенціалу.

Ряд авторів [1; 4; 6] пропонують різні класифікації факторів які впливають на формування трудового потенціалу як окремого працівника, так і підприємства в цілому. Зокрема, у роботі [3] наведено результати двомірної класифікації факторів формування трудового потенціалу з виділення різних груп факторів (науково-технічні, соціально-економічні, культурні) і вказівкою на різні рівні впливу (держава, регіон, галузь, підприємство) для цих груп факторів. Для більш глибокого вивчення аспектів формування та розвитку трудового потенціалу представляється необхідним розширити рамки подібної класифікації, виділивши нові групи факторів і рівнів їх впливу. Результати запропонованої нами класифікації факторів формування трудового потенціалу підприємства наведено в *табл. 1*.

У порівнянні з роботою [5] ми виділяємо міжнародний рівень впливу чинників формування трудового потенціалу. У минулому дослідники якщо не ігнорували цей аспект формування трудового потенціалу, то явно недооцінювали його, що в кінцевому підсумку призвело до низьки відомих проблем. Зокрема, можна вказати на такі проблеми, які найбільш яскраво проявилися в останні роки:

- ✦ потоки мігрантів з країн ближнього зарубіжжя, що привело до зростання безробіття і зниження рівня пропонованої заробітної плати на ринку праці;
- ✦ низька кваліфікація і, як наслідок, низька якість праці таких мігрантів;
- ✦ конфлікти національних культур, традицій і цінностей як на окремих підприємствах, так і на рівні регіонів;
- ✦ нелегальна міграція, формування національних угруповань (у тому числі кримінального характеру), що призводить до витіснення корінного населення з окремих видів діяльності.

Крім того, процеси глобалізації, неухильно розвиваючись, вимагають своєчасного і, навіть можна сказати, випереджаючого реагування на світові тенденції розвитку науки, техніки, технологій, стандартів виробництва, вимог до компетентності персоналу [8]. Ігнорування важливості цього рівня впливу привело в нашій країні до того, що в підсумку трудовий потенціал дуже багатьох підприємств не відповідає високим світовим стандартам; продукція є неконкурентоспроможною на світовому ринку [7]. Світовий досвід показує, що в результаті збалансованої реакції на міжнародний рівень впливу чинників формування трудового потенціалу можна різко прискорити розвиток трудового потенціалу за рахунок реалізації програм міжнародної освіти, регулювання міграції законодавчим шляхом, активною участю в різних міждержавних проектах, тощо.

Також ми вважаємо за необхідне окремо виділити такі групи чинників, як політико-правові та природно-кліматичні. Очевидно, що політико-правові чинники формування трудового потенціалу відіграють важливу роль у формуванні та розвитку трудового потенціалу. Це вплив різний для різних рівнів. На міжнародному рівні це вплив виражається, зокрема, у висновку міждержавних угод з регулювання трудової міграції, в тому числі за рахунок обмеження міграції працівників з низькою кваліфікацією і створенні преференцій для працівників з високою кваліфікацією. Як приклад правових чинників впливу на трудовий потенціал можна вказати застосування системи єдиних і галузевих тарифно-кваліфікаційних довідників які визначають вимоги до працівників у таких аспектах, як необхідний рівень освіти, ступінь розвитку професійних навичок. На регіональному рівні вплив цієї групи факторів може виражатися в обмеженні чисельності робітників, що перебувають з-за меж регіону, у посиленні контролю за рівнем кваліфікації працівників, у створенні системи ліцензування для окремих видів діяльності.

Безсумнівно, що природно-кліматичні умови справляють істотний вплив на рівень трудового потенціалу. Цей вплив проявляється, зокрема, в наявності відмінностей тривалості життя, рівнів захворюваності, тривалості трудового життя і т. п. для різних природно-кліматичних зон. Для формування сприятливих умов життєдіяльності, поліпшення екологічного стану довкілля вживаються заходи як на міжнародному рівні (Київський протокол, стандарти

Таблиця 1

Фактори формування трудового потенціалу підприємства

| Рівень впливу | Групи чинників | | | | Культурні |
|---------------|---|--|--|---|---|
| | Науково-технічні | Соціально-економічні | Політико-правові | Природно-кліматичні | |
| | <i>Екзогенні фактори</i> | | | | |
| Міжнародний | Міжнародні та міждержавні програми інноваційного розвитку | Демографічна ситуація в світі. Диференціація рівнів життя населення різних країн. Міграційні процеси | Міжнародні договори та угоди | Міждержавні угоди з охорони навколишнього середовища та використання природних ресурсів | Наднаціональні культурні традиції, цінності, звичаї |
| Держава | Державна науково-технічна політика | Демографічна ситуація в країні. Система соціальних гарантій. Стан ринку праці. Міграційні процеси. Рівень життя населення країни | Правова система держави | Державне регулювання ринку праці з урахуванням природно-кліматичних умов | Система панівних культурних цінностей і соціальних норм |
| Регіон | Регіональна науково-технічна політика. Політика залучення інвестицій у розвиток освіти, в модернізацію підприємств регіону | Демографічна ситуація. Рівень розвитку соціальної інфраструктури. Стан ринку праці. Міграційні процеси. Рівень життя населення регіону | Регіональні законодавчі та правові акти | Екологічні умови життєдіяльності в регіоні | Місцеві традиції та звичаї |
| Галузь | Галузева науково-технічна політика | Рівень оплати праці в галузі. Умови праці в галузі | Галузеві нормативні документи | Особливості організації виробництва з урахуванням кліматичних умов | Професійний менталітет |
| | <i>Ендогенні фактори</i> | | | | |
| Підприємство | Інноваційні підходи до організації виробництва. Впровадження прогресивної техніки і технологій. Автоматизація виробничих процесів | Форми і рівень оплати праці. Форми організації праці. Ступінь соціальної захищеності. Якість трудового життя. Соціально-психологічний клімат | Організаційно-розпорядна документація. Посадові інструкції та регламенти | Створення сприятливих умов праці з урахуванням кліматичних умов | Розвиток організаційної культури |

Євро-3, Євро-4, Євро-5, обмеження ІКАО на шум літаків), так і на регіональному (створення екологічних зон в містах; обмеження діяльності підприємств, що завдають значної шкоди довкіллю, тощо). Крім того, для обліку різних природно-кліматичних умов, компенсації їх негативного впливу і для залучення кваліфікованих працівників вводяться різні системи доплат (районні коефіцієнти і т. п.). У нормативних галузевих документах можуть визначатися вимоги до організації робочих місць з метою забезпечення сприятливих умов праці (температурний режим, необхідність вентилявання, або кондиціонування та т. п.).

Крім того, зазначені фактори формування трудового потенціалу можна класифікувати по відношенню до підприємства на екзогенні та ендогенні фактори. Таке угруповання факторів необхідне, так як з точки зору підприємства саме ендогенні фактори виступають дієвим інструментом формування та розвитку трудового потенціалу, тоді як зовнішні фактори в більшості випадків мало залежать від підприємства і, деякою мірою, можуть бути віднесені до некерованих факторів. Це не означає, що екзогенні фактори незначущі і їх можна ігнорувати. Навпаки, вплив екзогенних факторів дуже великий і в деяких випадках є навіть визначальним для долі підприємства. Тому, створюючи і реалізуючи систему формування трудового потенціалу, підприємство повинно використовувати в першу чергу ендогенні фактори як інструмент управління трудовим потенціалом з урахуванням екзогенних факторів.

Необхідно відзначити, що виділені групи чинників і рівні впливу тісно взаємопов'язані. Наприклад, з вимог, обумовлених впливом факторів на міжнародному рівні, можуть формуватися вимоги по факторам на державному, регіональному та інших рівнях впливу. У деяких випадках вимоги, що пред'являються до факторів формування трудового потенціалу на регіональному чи дер-

жавному рівнях, можуть бути перетворені у вимоги на міжнародному рівні впливу. Таким чином, можна говорити про вертикальний взаємозв'язок рівнів впливу чинників формування трудового потенціалу. Крім того, наведена класифікація підкреслює горизонтальні зв'язки виділених. Наприклад, вплив природно-кліматичних факторів відбивається в правовій системі держави, в регіональних законодавствах, у галузевих нормативних документах. У цьому випадку можна говорити про існування горизонтальних зв'язків між групами факторів формування трудового потенціалу. Наявність таких горизонтальних і вертикальних зв'язків підкреслює ту обставину, що ізольоване використання окремих чинників формування трудового потенціалу виявляється або недостатньо неефективним, або призводить навіть до зниження трудового потенціалу як на рівні окремих працівників, так і на рівні підприємств, регіонів, галузей і навіть держав. Таким чином, програми з формування і розвитку трудового потенціалу повинні носити комплексний характер, використовувати безліч факторів з урахуванням їх можливої взаємодії. На рис. 1 наведено графічну модель яка відображає різні групи чинників формування трудового потенціалу підприємства з урахуванням їх рівнів впливу.

У табл. 1 були представлені екзогенні та ендогенні фактори формування трудового потенціалу підприємства. У роботах [6, 8] зазначається, що необхідно враховувати вплив чинників формування трудового потенціалу не тільки на регіональному рівні або на рівні підприємства, а й на рівні робочого місця. Погоджуючись з даним підходом, для представлення логічної і наскрізної класифікації факторів формування трудового потенціалу можна виділити екзогенні та ендогенні фактори впливу на трудовий потенціал працівника. Як екзогенні фактори на рівні працівника можна вказати всі фактори, наведені в табл. 1, хоча найбільш значимими видаються фактори, що відповідають рівню впливу «підприємство».

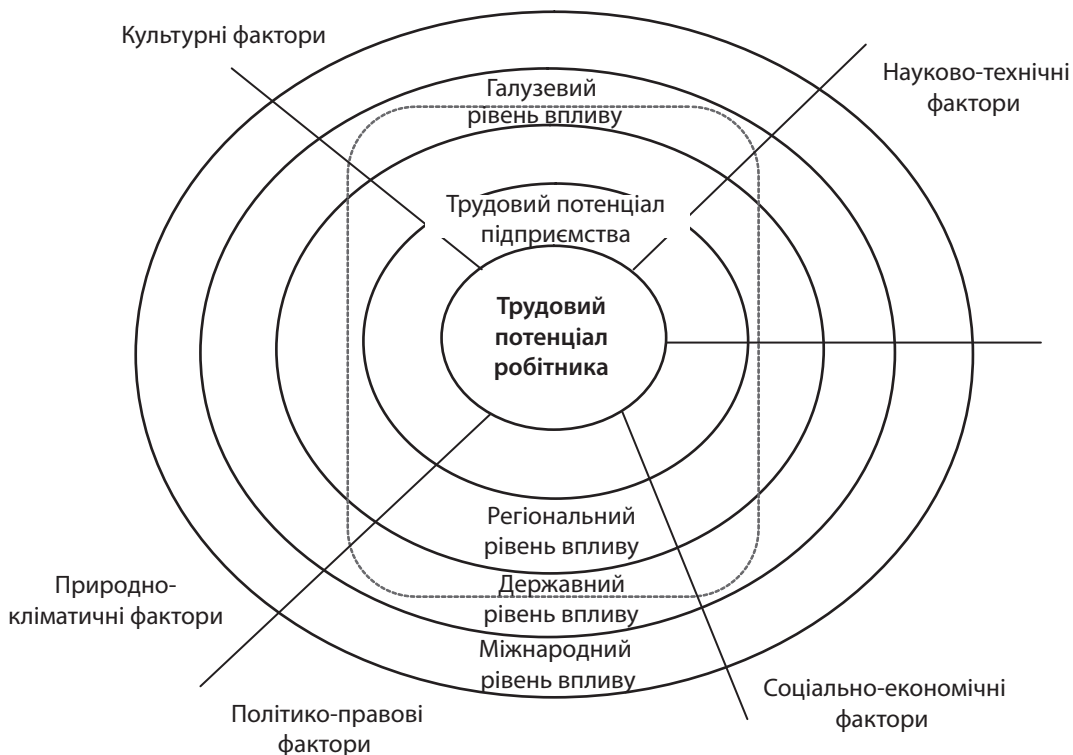


Рис. 1. Фактори формування трудового потенціалу підприємства

Що стосується ендогенних факторів формування трудового потенціалу працівника, то тут, на наш погляд, необхідно суттєво змінити наведену вище безліч груп факторів, так як для індивіда на відміну від підприємства, галузі, тощо, на перший план виступають його професійні та особистісні якості, які проявляються в різних формах, якісно відмінних від інших рівнів трудового потенціалу. У табл. 2 наведено найбільш значущі, на наш погляд, ендогенні фактори формування трудового потенціалу працівника.

лов, О. В. Ткаченко, О. В. Бойко, А. С. Магдич. – Дніпропетровськ: Моноліт, 2006. – 296 с.

6. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення : монографія / Н. Д. Лук'яненко, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. – Донецьк : ДонНУ МОН України; ІЕП НАН України, 2008. – 340 с.

7. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2005. – 502 с.

Таблиця 2

Ендогенні фактори формування трудового потенціалу працівника

| Групи чинників | Характеристика факторів |
|----------------------|--|
| Професійні | Освіта. Придбана спеціальність. Рівень кваліфікації. Підвищення кваліфікації. Освіта відповідає займаній посаді. Досвід роботи. Володіння додатковими професіями. Працездатність |
| Демографічні чинники | Вік. Пол. Сімейний стан. Склад сім'ї. Стан здоров'я |
| Особистісні якості | Працьовитість. Ставлення до роботи. Комунікабельність. Принциповість. Обов'язковість. Самокритичність. Ініціативність. Оперативність. Цілеспрямованість. Творче ставлення до справи. Здатність до навчання. Самостійність. Дисциплінованість. Організованість. Стресостійкість |
| Культурні | Рівень культури |
| Шкідливі звички | Куріння, алкоголізм, наркоманія |

Для визначення ендогенних факторів формування трудового потенціалу працівника необхідно проаналізувати персоніфіковані (індивідуальні) здібності працівників які в разі поєднання містять певну емерджентність (тобто отримують нові системні властивості, які не властиві ані окремим елементам, а ні їх арифметичній сумі). Також необхідно виходити з того, що процесам використання трудового потенціалу властива певна синергетика, яка також має бути врахована при його формуванні та оцінці.

ВИСНОВКИ

Таким чином, у статті доповнено класифікаційні ознаки факторів які впливають на формування трудового потенціалу, як окремого працівника, так і підприємства в цілому. Авторами запропоновано існуючі класифікаційні ознаки доповнити такими: міжнародні, політико-правові та природно-кліматичні чинники впливу на формування трудового потенціалу.

З метою виявлення особливостей впливу зовнішніх та внутрішніх факторів на розвиток трудового потенціалу підприємства та працівника, у статті наведені фактори формування трудового потенціалу, класифіковані на екзогенні та ендогенні групи. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Алекперова Л. В. Сучасні дефініції трудового потенціалу підприємства. / Л. В. Алекперова // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 23. – С. 79 – 82.
 2. Амоша О. І. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : монографія / О. І. Амоша. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2006. – 208 с.
 3. Богиня Д. А. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах / Д. А. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 27 – 32.
 4. Бутко М. П. Трудовий потенціал України в трансформаційний період / М. П. Бутко, С. М. Задорожна // Зайнятість та ринок праці : міжвід. наук. зб. – К., 2005. – С. 67 – 75.
 5. Ініціативна економічна діяльність. Економіко-психологічні фактори та основи її мотивації: монографія / П. М. Мас-

8. Ядранський Д. М. Амортизація та знос трудового потенціалу суспільства / Д. М. Ядранський, О. В. Пиріжок // Економіка: проблеми теорії і практики. – Дніпропетровськ, 2004. – Вип. 197. – С. 1773 – 1779.

REFERENCES

Alekperova, L. V. "Suchasni definitsii trudovoho potentsialu pidpriemstva" [Modern definitions of the employment potential of the company]. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, no. 23 (2012): 79-82.
 Amosha, O. I. *Yakist trudovoho potentsialu ta upravlinnia trudovoiu sferoiu v Ukraini: sotsialna ekspertyza* [Quality management and labor potential labor issues in Ukraine : social expertise]. Donetsk: IEP NAN Ukrainy, 2006.
 Bohynia, D. A. "Stymuly i antystymuly rozvytku trudovoho mentalitetu v suchasnykh umovakh" [Incentives and antystymuly mentality of labor in modern terms]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 3 (2008): 27-32.
 Butko, M. P., and Zadorozhna, S. M. "Trudovyi potentsial Ukrainy v transformatsiyni period" [The employment potential of Ukraine in the transformation period]. *Zainiatist ta rynek pratsi* (2005): 67-75.
 Luk'ianchenko, N. D., Antoniuk, V. P., and Shaulska, L. V. *Rehionalni problemy formuvannia trudovoho potentsialu i shliakhy ikh vyrishennia* [Regional problems of formation and employment potential solutions]. Donetsk: DonNU MON Ukrainy; IEP NAN Ukrainy, 2008.
 Maslov, P. M., Tkachenko, O. V., and Boiko, O. V. *Iniatsyivna ekonomichna diialnist. Ekonomiko-psykhologichni faktory ta osnovy ii motyvatsii* [Action economic activity. Economic and psychological factors and the basis of its motivation]. Dnipropetrovsk: Monolit, 2006.
 Shaulska, L. V. *Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy* [The development strategy of the employment potential of Ukraine]. Donetsk: IEP NAN Ukrainy, 2005.
 Yadranskyi, D. M., and Pyrizhok, O. V. "Amortyzatsiia ta znos trudovoho potentsialu suspilstva" [Amortization and depreciation of the labor potential of society]. *Ekonomika: problemy teorii i praktyky*, no. 197 (2004): 1773-1779.

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА
ЕКОНОМІКА