

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)



Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет



№ 1, 2015 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 331.005.95

*В. Ф. Кондратьева,
аспирант, Восточноевропейский университет экономики и менеджмента*

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К МОДЕЛИРОВАНИЮ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

*M. F. Kondratieva,
Postgraduate student, East European University of Economics and management*

A CONCEPTUAL APPROACH TO MODELING THE USE OF THE LABOUR POTENTIAL OF THE REGION

В статье впервые предложена концепция моделирования использования трудового потенциала региона, которая состоит из четырех последовательных этапов. В ней обоснована необходимость применения методов экономического моделирования для решения вопросов повышения эффективности использования трудового потенциала региона. Реализация предложенной концепции позволит повысить эффективность использования трудового потенциала региона отечественным предприятиям, повысить эффективность работы различных отраслей промышленности.

Article first proposed the concept of modeling the use of the labor potential of the region, which consists of four consecutive stages. In it the necessity of application of methods of economic modeling to solve problems of increasing the efficiency of use of labor potential of the region. Implementation of the proposed concept will allow to raise efficiency of use of labor potential of the region to domestic enterprises, to improve the efficiency of labor potential in various industries.

Ключевые слова: концепция моделирования, трудовой потенциал, использование трудового потенциала, регион, рефлексивное моделирование.

Key words: concept modeling, labor potential, the use of the labor potential of the region, reflexive modeling.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Эффективное использование трудового потенциала региона является проблематичным в связи с частым изменением законодательных норм, отсутствием четкой государственной политики по развитию приоритетных отраслей экономики, отсутствием профориентационной работы. В связи с этим лишь определение понятия трудового потенциала не даст положительного эффекта, поэтому необходимо знать как правильно использовать последний. Именно поэтому, проблема создания эффективной системы использования трудового потенциала региона является актуальной научно-практической задачей, что требует разработки новых инструментов управления на основе применения методов экономико-математического моделирования.

АНАЛИЗ ПОСЛЕДНИХ ИССЛЕДОВАНИЙ И ПУБЛИКАЦИЙ

Проблемам использования трудового потенциала региона посвящены многочисленные исследования зарубежных и отечественных ученых. Так, ведущими зарубежными специалистами по использованию трудового потенциала являются: Гранберг А. [4], Грейсон Дж. [5], Гринберг Дж. [6], Гэлбрейт Дж. [7], Майтленд Р. [12], Райхельд Ф. [17], Тоффлер О. [21].

Среди отечественных авторов можно выделить достижения в сфере управления и использования трудового потенциала: Берсуцкого А. [1], Богини Д. [2], Гришиной О. [3], Данилюк А. [8], Лепейко Т. [9], Лич В. [10], Логвина В. [11], Мироновой Л. [14,15], Червинской Л. [23]

Проблемы разработки методов и математических моделей моделирования представлено в исследованиях Сергеевой Л. [20], вопросам разработки комплекса экономико-математических моделей и методов управления трудовым потенциалом на основе рейтингового управления уделено внимание в исследовании Мироновой Л. [14].

Но, не смотря на весомые научные и практические результаты, полученные вышеуказанными учеными, проблема использования трудового потенциала региона не имеет достаточного научного обоснования, что и обуславливает необходимость разработки концепции моделирования эффективного использования трудового потенциала региона.

ЦЕЛЬЮ СТАТЬИ является разработка концептуального подхода к моделированию использования трудового потенциала региона.

ИЗЛОЖЕНИЕ ОСНОВНОГО МАТЕРИАЛА

Целью региональной государственной политики является повышение эффективности деятельности регионов, что в свою очередь не возможно без эффективного использования трудового потенциала региона. Процесс моделирования эффективности использования трудового потенциала региона состоит из трех основных этапов, которые в свою очередь подразделяются еще на несколько подэтапов, имеющих единую цель - повышение эффективности использования трудового потенциала региона.

Этап 1. Обоснование необходимости повышения эффективности использования трудового потенциала региона (Сбор информации). Этот этап включает в себя следующие задачи:

- 1.1. Анализ сущности процесса формирования и использования трудового потенциала региона.
- 1.2. Анализ функций и методов управления трудовым потенциалом на уровне региона.
- 1.3. Анализ трудового законодательства как фактора влияния на формирование трудового потенциала региона.

Этап 2. Анализ текущего состояния трудового потенциала региона. Этот этап включает в себя следующие шаги:

- 2.1. Анализ методов оценки эффективности использования трудового потенциала региона
- 2.2. Анализ особенностей региона
- 2.3. Анализ особенностей формирования и использования трудового потенциала региона

Этап 3. Оценка эффективности использования трудового потенциала региона:

- 3.1. Формирование системы показателей оценки эффективности использования трудового потенциала региона
- 3.2. Построение интегрального показателя уровня использования трудового потенциала региона

Этап 4. Система разработки и внедрения мероприятий по повышению эффективности использования трудового потенциала региона Этот этап представляет собой практическое применение модели в использовании трудового потенциала региона с последующей разработкой и внедрением сценариев управления. Этот этап состоит из трех подпунктов:

- 4.1. Разработка модели относительно использования трудового потенциала региона на основе рефлексивного подхода
- 4.2. Реализация модели
- 4.3. Оценка результативности системы мер по повышению эффективности использования трудового потенциала региона

На рис. 1 представлено концептуальную модель выполнения указанных этапов по повышению эффективности использования трудового потенциала региона.

Рассмотрим содержание и особенности выполнения этапов этой концепции.

Моделирование эффективности использования трудового потенциала региона - непрерывный циклический процесс, который включает оценку состояния

использования трудового потенциала, цели его развития, оценки результативности и эффективности управленческих решений. Реализация целей управления осуществляется с помощью внедрения системы моделей управления трудовым потенциалом и системы информационно-аналитического обеспечения управления, факторов влияния на последнюю (рис. 1).

На первом этапе приведенной концепции осуществляется анализ сущности формирования и использования трудового потенциала региона, анализ функций и методов управления трудовым потенциалом на уровне региона, анализ трудового законодательства как фактора влияния на формирование трудового потенциала региона. На втором этапе осуществляется анализ методов оценки эффективности использования трудового потенциала региона.

Следующим шагом второго этапа концепции является анализ особенностей региона, поскольку управление сложной экономической системой невозможно без получения оценки ее текущего состояния, которое характеризуется некоторым множеством показателей или факторов. Обычно эти факторы являются противоречивыми, характеризуют экономическую систему с разных сторон, поэтому возникает проблема обобщения и согласования информации, полученной в отношении каждого фактора.

Особенностями регионов Украины являются:

- увеличение диспропорций социально-экономического развития;
- низкая конкурентоспособность и инвестиционно-инновационная активность;
- неудовлетворительное состояние инфраструктуры;
- низкий уровень приспособления рабочей силы к рыночным условиям;
- недостаточная поддержка развития предпринимательства;
- отсутствие инновационной способности предприятий;
- деградация окружающей природной среды и, как следствие, низкая инвестиционная привлекательность территорий;
- структурная разбалансированность промышленного комплекса;
- высокий уровень энерго- и капиталоемкости производства.



Рис. 1. Концепция моделирования эффективности использования трудового потенциала региона
 Источник: разработано автором самостоятельно

Причинами возникновения данных проблем являются кризисные проявления в экономике, вызванные действием механизма рыночной конкуренции, что привело к разделению городов и районов по их конкурентным преимуществам, разным уровням адаптации к условиям рынка с разной структурой экономики и возможностями местной власти к проведению реформ на местном уровне. Поэтому дисбаланс в социально-экономическом развитии на местном уровне затрудняет реализацию единой политики в сфере социально-экономических преобразований, увеличивает угрозу возникновения кризисов, дезинтеграции национальной экономики; препятствует формированию общегосударственного рынка товаров и услуг; не позволяет в полной мере использовать потенциал межрегионального сотрудничества; затрудняет решение экологических проблем. Указанная ситуация сложилась в основном из-за отсутствия эффективного механизма ограничения и ослабления влияния диспропорции в сфере развития, эффективного стимулирования деятельности местных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления и предпринимателей, связанной с ускорением развития городов и районов области на основе более полного использования природного, экономического, трудового, научного и иного потенциала.

Устаревшая и узкоспециализированная экономическая база большинства городов и районов области не соответствует современным требованиям рыночной экономики и не использует весь имеющийся потенциал. Хозяйственная деятельность некоторых городов и районов области базируется сегодня на одном - двух предприятиях, которые являются сырьевыми или производят промежуточную и низкотехнологическую продукцию.

Научно-интеллектуальный потенциал городов и районов слабо интегрирован в производственную и непроемчивую сферу, отсутствует механизм внедрения опытно-конструкторских разработок в практическую деятельность отдельных предприятий. Основным стратегическим ресурсом и фактором

экономического роста в городах и районах области является трудовой потенциал. Процесс использования трудового потенциала в городах и районах замедляется из-за ситуации, сложившейся на рынке труда, низкого уровня качества предоставления социальных услуг и образования, уменьшение доходов и уровня личного потребления, распространения бедности. Требуется решения проблемы сохранения и укрепления трудового потенциала, что имеет большое значение для устойчивого социально-экономического развития области. Именно количественные и качественные параметры трудового потенциала в условиях кризисных явлений в экономике и социальных противоречий в обществе становятся основным фактором развития. Негативные тенденции в экономике влияют на количественно-качественный состав трудового потенциала, производительность общественного труда и ее стимулы, квалификационный и образовательно-культурный уровень населения, стоимость рабочей силы и доходы населения. Экономические и социальные проблемы вызвали безработицу, распространение нелегальной трудовой деятельности, снижение национального интеллектуального и образовательного потенциала, значительное расслоение населения по уровню доходов [2].

Следующим шагом второго этапа концепции является анализ особенностей формирования и использования трудового потенциала региона. Основной проблемой в использовании трудового потенциала региона является оценка имеющегося трудового потенциала и распределение средств, которые вкладываются в его развитие. Эффективное использование трудового потенциала должна согласовываться с целями развития региона. На основе этого разрабатываются требования к структуре, квалификационным характеристикам, производительности труда.

Использование трудового потенциала региона - одна из важнейших стадий управления последним (формирование, использование и развитие). Для каждой стадии управления характерно использование специфических методов (планирование структуры и состава персонала, отбор персонала, обучение, повышение квалификации).

На третьем этапе осуществляется оценка эффективности использования трудового потенциала региона первым шагом которого является формирование системы показателей оценки эффективности использования трудового потенциала региона.

Методика расчета интегрального показателя эффективности использования трудового потенциала региона основана на том, что его составляющие состоят из трех элементов: фактическое значение показателя, рекомендуемое значение, значимость показателя. Результативный показатель эффективности использования трудового потенциала состоит из трех элементов: эффективность работы трудового потенциала региона, интеллектуальное развитие последнего, эффективность системы управления.

Первым шагом четвертого этапа концепции является разработка модели относительно использования трудового потенциала региона на основе рефлексивного подхода. Рефлексивный подход к использованию трудового потенциала означает целенаправленное воздействие на принятие решений субъектами трудовых отношений [1]. Методы рефлексивного моделирования включают в себя:

- методы системной динамики и имитационного динамического моделирования), благодаря которым определенную систему можно представить в виде сложной структуры, элементы которой тесно связаны и положительно или отрицательно влияют друг на друга, при этом разрабатывается модель, которая отражает внутреннюю структуру системы;
- когнитивное моделирование - системный анализ ситуации, сценариев управления ее развитием [11].

Сущность модели использования трудового потенциала региона на основе рефлексивного подхода заключается в создании оснований для развития ситуации в желательном для управления направлении. Следующими шагами концепции является реализация модели и оценка результативности системы мер по повышению эффективности использования трудового потенциала региона, что означает практическое внедрение модели относительно использования трудового потенциала региона на основе рефлексивного подхода, при этом оценка результативности осуществляется по системе показателей оценки эффективности использования трудового потенциала региона.

ВЫВОДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДАЛЬНЕЙШИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Предложенный научно-методический подход к выбору оптимальных управленческих решений дает возможность повысить их эффективность. Следовательно, разработанная автором концепция повышения эффективности использования трудового потенциала региона на основе рефлексивного подхода является первым шагом к созданию теоретико-методологической базы управления трудовым потенциалом региона.

Литература.

1. Берсуцкий А.Я. Управление ресурсным потенциалом предприятия: модели и методы : монография / А.Я. Берсуцкий. – Донецк : Юго-Восток, 2010. – 185 с.
2. Богиня Д.П. Ментальный фактор в сфере труда: проблемы теории и практики [Текст] / Д.П. Богиня, М.В. Семькина; НАН Украины, Институт экономики. – К. : Штурм, 2003. – 382 с.
3. Гришнова О.А. Человеческий капитал: формирование в системе образования и профессиональной подготовки / О.А. Гришнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
4. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики / А.Г. Гранберг. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – 496 с.
5. Грейсон Дж. К. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж.К. Грейсон, К. О'Делл. – М. : Экономика, 1991. – 319 с.
6. Гринберг Дж. Организационное поведение: от теории к практике / Дж. Гринберг, Р. Бэйрон; пер. с англ. О. В. Бредихина, В. Д. Соколова. – М. : Вершина, 2004. – 912 с.
7. Гэлбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества / пер. с англ. – М. : Прогресс, 1996. – 408с.
8. Данилюк А.И. Формирование системы управления трудовым потенциалом промышленного предприятия: автореф. дис. канд. экон. наук : 08.00.04 / А.И. Данилюк ; Приазовский гос. техн. ун-т. – Мариуполь, 2008. – 19 с.
9. Лепейко Т.И. Управление персоналом предприятия в условиях неопределенности [Текст] : монография / Т.И. Лепейко, О.М. Миронова. – Х.: Изд-во ХНЕУ, 2010. – 236 с.
10. Лич В.М. Трудовой потенциал: теория и практика восстановления: монография. – К. : Научный мир, 2003. – 313 с.
11. Логвин В.М. Стратегическое планирование социально-экономических процессов машиностроительного предприятия на основе когнитивного подхода: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.04 [электронный ресурс] / В.М. Логвин ; Харк. нац. экон. ун-т. – Х., 2008. – 20 с.
12. Майтленд Р. Преданность работников в Европе: характеристики, причины и последствия / Р. Майтленд // Персонал-Микс. – 2003. – №6. – С. 116–117.
13. Мартынов А. Постиндустриальная модернизация и будущее постсоциализма / А. Мартынов // Общество и экономика. – 2003. – № 9. – С. 78–79.
14. Миронова Л.Г. Управление трудовым потенциалом предприятия на основе рейтингового подхода: монография / Л.Г. Миронова. – Запорожье : КПУ, 2011. – 244 с.
15. Миронова Л.Г. Использование моделей производственных функций (ПФ) для определения рационального количественного расходования ресурсов (издержек) на предприятиях страны / Л. Г. Миронова // Экономика: проблемы теории та практики : зб. наук. пр. – Днепропетровск : ДНУ, 2009. – Вип. 249, Т. II. – С. 295–298.
16. Приймак В.И. Трудовой потенциал и механизмы его реализации в регионе: монография. – Львов : Издательский центр ЛНУ им. Ивана Франка, 2002. – 383 с.
17. Райхельд Ф.Ф. Как строить взаимоотношения с персоналом. Руководство для руководства / Ф.Ф. Райхельд. – СПб : Питер, 2005. – 256 с.
18. Ранде Ю.П. Удовлетворенность и лояльность персонала как главные показатели эффективности внутреннего маркетинга / Ю.П. Ранде // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 3. – С. 61–69.
19. Рефлексивные процессы в экономике: концепции, модели, прикладные аспекты / [под ред. Р.Н. Лепы] ; НАН Украины, Ин-т экономики промышленности. – Донецк : АПЕКС, 2010. – 306 с.
20. Сергеева Л.Н. Роль рефлексивного управления в обеспечении жизнеспособности социально-экономических систем : коллективная монография / Л.Н. Сергеева, А.В. Бакурова, Т.Ю. Огаренко // Рефлексивные процессы в экономике: концепции, модели, прикладные аспекты / [под ред. Р.Н. Лепы] ; НАН Украины, Ин-т экономики промышленности. – Донецк : АПЕКС, 2010. – 306 с. – С. 16–31.
21. Тоффлер О. Будущее труда / О. Тоффлер // Новая технократическая волна на Западе. – М. : Прогресс, 1986. – С. 250–275.
22. Тоценко В.Г. Методы и системы поддержки принятия решений. Алгоритмический аспект / В.Г. Тоценко ; ИПРИ НАНУ. – К. : Наукова Думка, 2002. – 382 с.
23. Червинская Л.П. Мотивация трудовой деятельности/ Л.П. Червинська. – К. : ПАРАПАН, 2003. – 322 с.

References.

1. Bertucci A. (2010), *Management of resources of the enterprise: models and methods*, South-East, Donetsk, Ukraine.
2. Goddess D. (2003), *Mental factor at work: problems of theory and practice*, Gale, Kyiv, Ukraine.
3. Greshnov O. (2001), *Human capital formation in the system of education and professional pdgotovka*, Znannya, Kyiv, Ukraine.
4. Granberg A. (2000), *Foundations of the regional economy*, higher school of Economics, Moskov, Russia.
5. Grayson J. (1991) *American management on the threshold of XXI century*, O'dell, Moskov, Russia.
6. Greenberg J. (2004) *Organizational behavior: from theory to practice*, Vertex, Moskov, Russia.
7. Galbraith J. (1996) *Economic theory and the goals of society*, Progress, Moskov, Russia.
8. Danyluk A. (2008) *the Formation of the system of governance of labour potential of the industrial enterprise*, UN-so, Mariupol, Ukraine.
9. Lepasa T. (2010) *Management personnel enterprise under conditions of uncertainty*, knew, Kyiv, Ukraine.
10. Leach C. (2003) *Labor potential: theory and practice recovery*, Scientific world, Kyiv, Ukraine.
11. Logwin C. (2008), *Strategicheskoe planning of socio-economic processes of the machine-building enterprise on the basis of the cognitive approach*, Karkh, Harkiv, Ukraine..
12. Maitland R. (2003), The dedication of workers in Europe: characteristics, causes and consequences *Staff-Mix*, No. 6, S. 116-117.
13. Martynov A. (2003), post-industrial modernization and the future of postsocialism, *Society and economy*, No. 9, S. 78-79.
14. Mironova L. (2011), *Management of labour potentsiala enterprises on the basis of the rating of the campaign*, Zaporozhye, Ukraine.
15. Mironova L. (2009), The use of models of production functions (PF) for the quantitative determination of rational use of resources (costs) in the country, *Economy: problems of the theory of the practice*, P. II., S. 295-298.

16. Priymak C. (2002), *Labor potential and mechanisms of its implementation in the region*, Publishing center, Lviv, Ukraine.
17. Reichheld F. (2005), *How to build relationships with staff*, SPb, Peter, Russia.
18. Randa Y. (2006), The satisfaction and loyalty of staff as the main indicators of the effectiveness of internal marketing, *Marketing in Russia and abroad*, No. 3., S. 61-69.
19. Lay R. (2010), *Reflexive processes in Economics: concepts, models, applied aspects*, APEX Donetsk, Ukraine.
20. Sergeeva L. (2010), The role of reflexive control in ensuring the viability of socio-economic systems : collective monograph, *Reflexive processes in Economics: concepts, models, applied aspects*, S .16-31.
21. Toffler O. (1986), *New technocratic wave in the West* , Progress, Moskov, Russia.
22. Totenko V. (2002), *The Methods and systems of decision support*, Naukova Dumka, Kyiv, Ukraine.
23. Chervinsky L. (2003), *Motivation-employment* , PARAPAN, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 15.01.2015 р.



ТОВ "ДКС Центр"