

5. Marchand, D. A. Kettering, W.J (2001) How companies Win with right information, London and New York: John Wiley and Sons.

Стаття надійшла до редакції 23.03.2016 р.

УДК 332.025.12

Смачило В.В.,

канд. екон. наук, доцент, доцент,
кафедра економіки,
Харківський національний університет будівництва та архітектури
miroslava.valya@ukr.net

Смачило В.В.,

канд.экон. наук, доцент, доцент,
кафедра экономки,
Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

Smachylo V.,

PhD, docent, associate professor,
Department of Economics,
Kharkov National University of Civil Engineering and Architecture

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS TO EVALUATE REGIONAL LABOR POTENTIAL

Здійснено дефініцію сутності трудового потенціалу регіональної системи. Обґрунтовано його компоненти та показники, що їх формують. Запропоновано схематичну послідовність оцінювання трудового потенціалу регіону на основі експертного інтегрального підходу та кластерного аналізу. Використання кластер-аналізу дозволить згрупувати регіони за ідентичними характеристиками, що дозволить приймати зважені управлінські рішення у цій сфері.

Проведена дефиниция сущности трудового потенциала региональной системы. Обосновано его компоненты и показатели, которые их формируют. Предложено схематическую последовательность оценки трудового потенциала региона на основе экспертного интегрального подхода и кластерного анализа. Использование кластер-анализа позволит сгруппировать регионы по идентичным характеристикам, что позволит принимать взвешенные управленческие решения в этой сфере.

Aim of the paper: to develop a sequence of evaluation of labor potential of regional system with determination of the core of regional labor potential, justification of its components, indicators and methodology of evaluation.

The core of labor potential of regional system with regard to its evolution is studied. The sequence of estimation of regional labor potential is proposed, it includes 12 stages: justification of the components of regional labor potential; justification of indicators that characterize regional labor potential; selection of statistics in order to calculate estimates;

justification of methodology of the evaluation of regional labor potential; determination of the significance of the components of regional labor potential; determination of benchmarks of selected indicators; calculation and evaluation of selected indicators according to the actual level; determination of the components of regional labor potential; formation of integrated indicators of regional labor potential; analysis of integrated indicators of regional labor potential; cluster analysis of the components of regional labor potential; interpretation of results of the evaluation.

The components of labor potential of regional system are grounded, these include: medical and biological, demographic, educational, economic and motivational, social and psychological, professional skills and qualification, creative and intellectual, organizational ones. A list of the labor potential estimates, which can be both motivators and demotivators, and can be defined qualitatively or quantitatively, is formed according to the above mentioned components.

The application of integrated expert method and cluster analysis in the evaluation is grounded, that makes it possible not only to determine its level and compare in dynamics or to the benchmarks, but also form clusters in the regions. The combination of regions in clusters according to certain components will make it possible to reveal identical trends and formulate a common policy in the clustering. It is recommended to apply the results of the evaluation according to the indicated sequence in order to manage the regional systems in Ukraine.

Ключові слова. Потенціал, трудовий потенціал, регіон, оцінка.

Ключевые слова. Потенциал, трудовой потенциал, регион, оценка.

Key words. Potential, labor potential, the region, estimation.

Вступ. Динамізм трансформаційних процесів, якими охоплений весь світ, зумовлює суттєві зрушення в соціально-економічних системах усіх рівнів. Посилення міграційних процесів внаслідок військових дій, зміна технологічних укладів і становлення економіки знань, спричиняють вимивання високоосвіченого трудового контингенту України, що вимагає переосмислення парадигми управління ним. Прийняття будь-яких управлінських рішень неможливе без аналітичного огляду та подальшої оцінки в сфері трудового потенціалу, що потребує оновлення методичних підходів із врахуванням новацій. Децентралізаційні процеси відводять особливу роль регіональній системі в формуванні оптимального трудового потенціалу, що й обумовлює актуальність і своєчасність обраної теми дослідження.

Проблемам визначення сутності та оцінки трудового потенціалу присвячено велику кількість наукових праць, які належать як вітчизняним, так і закордонним ученим. Серед них слід відмітити ґрунтовні напрацювання Грішнєвої О.А., Колот А.М. Лібанової Е.М., Гриньової В.М., Шаульської Л.В., Фесенко І.А. та багатьох інших в області сутнісної характеристики трудового потенціалу та методик його оцінки на різних рівнях соціально-економічної системи. В той же час, суттєві перебудови та зміни економічних процесів потребують додаткових досліджень у цій сфері з метою поліпшення управління трудовим потенціалом у регіональному аспекті.

Постановка завдання. Визначення послідовності оцінки трудового потенціалу регіональної соціально-економічної системи на основі дослідження його теоретичної сутності, обґрунтуванні компонент, а також показників, які їх характеризують і методичних підходів до оцінювання.

Результати дослідження. Роль трудового потенціалу в розвитку будь-якої соціально-економічної систем є визначною в умовах становлення економіки знань, яка, завдяки глобалізаційним процесам, поступово входить і в життя нашої країни.

Зупинимось на базових категоріях, адже оцінка об'єкту можлива за умови чіткого розуміння його сутності. Визначимось з генезисом терміну потенціал, який походить з латини «potentia» та означає сукупність наявних засобів, можливостей у певній галузі чи сфері, тощо [3].

Логічно співвідносити потенціал з певним об'єктом (працівник, підприємство, регіон, галузь, суспільство, держава), де визначаються наявні та приховані можливості, які можна реалізувати, та здійснити перехід на вищий рівень розвитку, підвищити його ефективність.

Вказане дозволяє сформулювати висновок про багатоаспектність потенціалу, який поєднує минулі результати діяльності, поточний стан об'єкту та майбутні, бажані характеристики об'єкту, його жаданий стан (рис. 1).



Рис.1. Сутнісна характеристика потенціалу

Джерело: розроблено автором на основі [11]

З даного рисунку можемо зробити висновок, що набуті в минулому властивості використовуються в поточній діяльності об'єкта та, в деякій мірі, визначають його майбутній стан, у той же час, бажані характеристики майбутнього вимагають розвивати поточні властивості об'єкту, що й визначає їх поточний стан та управлінські дії суб'єкта.

Визначившись із сутністю категорії потенціал, розглянемо сучасні трактування щодо трудового потенціалу, як похідної категорії. Доцільно розглядати виявлення трудового потенціалу відносно інших категорій на кількох рівнях: макро- (трудова потенціал держави та суспільства), мезо- (трудова потенціал регіону), мікро- (трудова потенціал підприємства) — особистий або індивідуальний (трудова потенціал працівника).

Звертаючись до наукового надбання в цій сфері, слід відмітити роботу [4], де трудовий потенціал у контексті підприємства розглядається як величина можливої участі працівників у виробництві, що може змінюватись під дією внутрішніх і зовнішніх чинників, в умовах зацікавленості, виходячи з віку працівників, їхніх фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок і може бути використана для досягнення цілей як підприємства, так і самих працівників. Співзвучної думки дотримуються автори роботи [9], порівнюючи категорії кадрового та трудового потенціалів на макроекономічному рівні. Вони визначають різницю між ними як величину потенційних можливостей кваліфікованих кадрів, що працюють не за фахом, некваліфікованих і малокваліфікованих робітників, а також незареєстрованих безробітних.

Відомий науковець у цій царині, О.А. Грішнова [5], інтерпретує трудовий потенціал як інтегральну оцінку кількісних і якісних характеристик економічно активного населення із диференціацією за рівнями: окремої людини, підприємства, території, суспільства в цілому.

У відповідності до Указу Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року», трудовий потенціал розглядається як сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір здійснювати трудову діяльність [8].

Таке офіційне визначення, викликає ряд зауважень з боку науковців, про що вказано в роботі [10], адже та частина населення, що вийшла з працездатного віку, своїми кількісними та якісними характеристиками може формувати потенціал певного об'єкту — підприємства, регіону, країни. Крім того, цікавим є твердження І.А. Фесенко щодо трансформації суттєвого навантаження категорії «трудова потенціал»у стрімко динамічному середовищі. За умов високих темпів трудової міграції та розшарування суспільства, використання ресурсного підходу до оцінки трудового потенціалу територій ускладнюється відсутністю необхідної інформаційно-статистичної бази.

За визначенням, що репрезентовано в роботі [11]:трудова потенціал країни інтерпретується як трудові можливості економічно активного населення, що обумовлені його кількісними та якісними характеристиками, які реалізуються шляхом надання суспільно корисної праці відповідної якості та в потрібній кількості для задоволення потреб на макрорівні; трудова потенціал регіону розглядається з точки зорупідпорядкованості й взаємозалежності його з трудовим потенціалом держави. Відповідно, інтерпретується як можливість трудових ресурсів регіону кількісно та якісно задовольняти потреби різних рівнів у сучасних умовах та у перспективі, із врахуванням ступеню їхньої реалізації в процесі трудової діяльності.

Огляд думок науковців у цій царині дозволив представити авторське бачення трудового потенціалу на регіональному рівні як величину можливої участі частини населення регіону, яка, за наявності певних якісних і кількісних характеристик відносно здоров'я, працездатності, психофізіологічних особливостей, освітнього, фахового та інтелектуального рівнів, соціально-етнічного менталітету, тощо, приймає і бажає приймати участь у процесі праці та задовольняє або може задовольнити потреби в праці відповідної соціально-економічної системи (регіону).

Дефініція сутності трудового потенціалу регіону дозволяє зробити висновок про його складну структуру та неоднорідність, що надає право виділити його певні складові. Така декомпозиція дозволить ефективно не тільки формувати та використовувати трудовий потенціал на всіх рівнях соціально-економічної системи, а й забезпечити стійкий розвиток на основі аналізу й оцінювання його величини. Визначена важлива особливість вимагає формування певної схеми оцінки трудового потенціалу в регіональному розрізі (рис. 2).

Згідно рис. 2, розкриємо сутнісне навантаження кожного етапу. Обґрунтовуючи складові трудового потенціалу регіону (етап 1), було визначено, що сучасна наукова спільнота не має єдиної думки з приводу складових компонентів трудового потенціалу на всіх щаблях соціально-економічної системи, тому необхідно здійснювати їх деталізацію за рівнями.

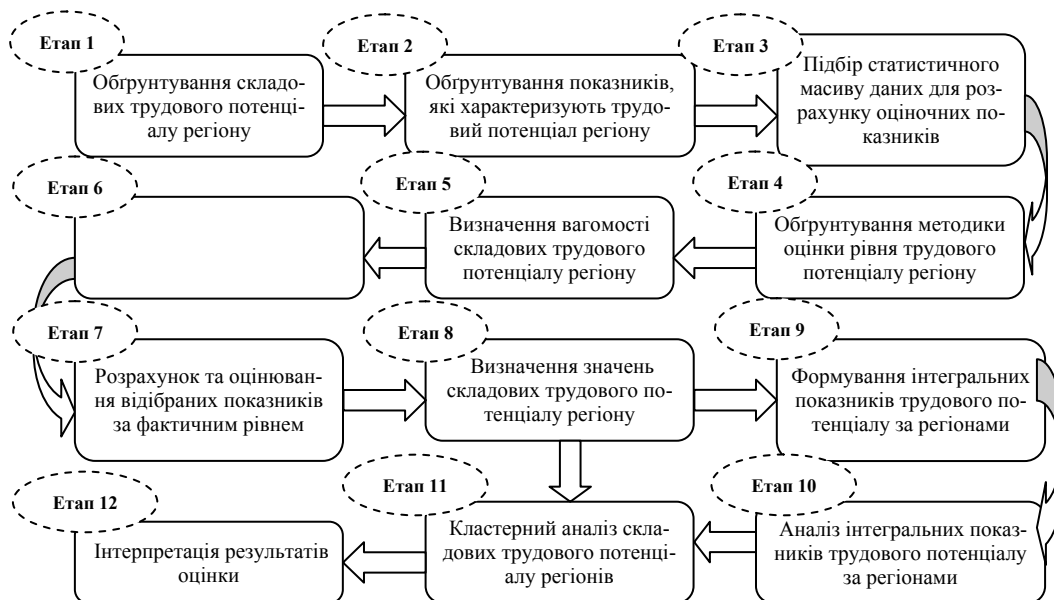


Рис. 2. Схематична послідовність етапів оцінювання трудового потенціалу регіональної системи

Джерело: розроблено автором.

Проведений огляд наукових досліджень у цій сфері [2, 6, 7, 11, 12] методом синтезу дозволив сформувати реєстр компонентів трудового потенціалу регіону:

— медико-біологічна компонента (K_{MB}): надає характеристику щодо стану здоров'я і тривалості життя носіям трудового потенціалу регіону;

— демографічна компонента (K_D): описує демографічні характеристики носіїв трудового потенціалу шляхом оцінки природного та міграційного рухів, кількісних характеристик наявного та працездатного населення;

— освітня компонента (K_O): характеризує носіїв трудового потенціалу за рівнями освіти, забезпеченістю навчальними закладами всіх рівнів;

— економіко-мотиваційна компонента (K_{EM}): надає характеристики умовам праці та мотиваційним ініціативам носіїв трудового потенціалу;

— соціально-психологічна компонента ($K_{СП}$): надає характеристику соціальним відносинам та особистісним рисам носіїв трудового потенціалу;

— професійно-кваліфікаційна компонента ($K_{ПК}$): характеризує професійно-кваліфікаційні надбання носіїв трудового потенціалу;

— творчо-інтелектуальна компонента ($K_{ТІ}$): визначає характеристики інтелектуального розвитку та творчої активності носіїв трудового потенціалу;

— організаційна компонента ($K_{ОР}$): характеризує середовища функціонування носіїв трудового потенціалу регіональної системи.

Загальна величина трудового потенціалу регіону ($ТП_{рег}$) описується таким

виразом: $ТП_{рег} = \sum_{i=1}^{n=8} K_n$ і графічно репрезентовано на рис. 3.

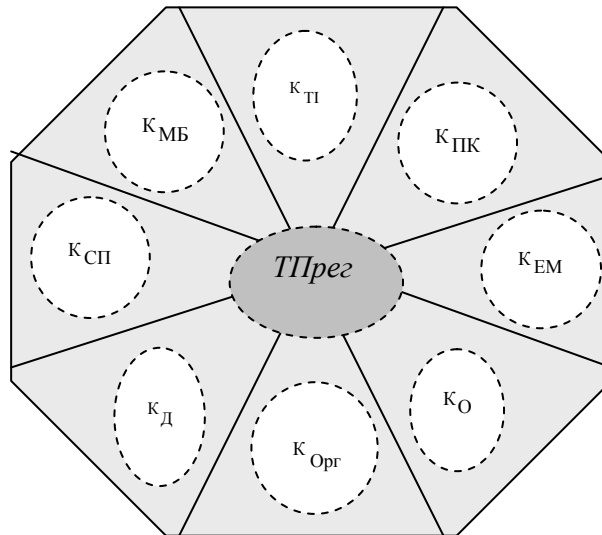


Рис. 3. Структуризація трудового потенціалу регіональної системи

Джерело: розроблено автором.

Другий етап присвячений обґрунтуванню показників, які характеризують та описують визначені складові. Широкий діапазон показників, який був виявлений під час аналізу наукових джерел [1, 2, 6, 7, 11, 12], дозволив сформулювати їх перелік відносно кожної компоненти *ТПрег* презентувати у відповідному взаємозв'язку нарис. 4. Визначені показники мають якісну та кількісну характеристики, а також розглядаються як мотиватори (ті, що спрямовані на збільшення величини трудового потенціалу) та демотиватори (ті, що спрямовані на зменшення його величини), що необхідно враховувати під час вибору методики оцінки трудового потенціалу регіону. Третій етап оцінювання трудового потенціалу регіональної системи передбачає підбір статистичного масиву даних для розрахунку визначених оціночних показників з метою визначення значення як величини окремої складової, так і інтегрального показника *ТПрег*.

Підібрані на другому етапі показники дозволяють використовувати офіційні дані Комітету статистики України, які знаходяться у вільному доступі.

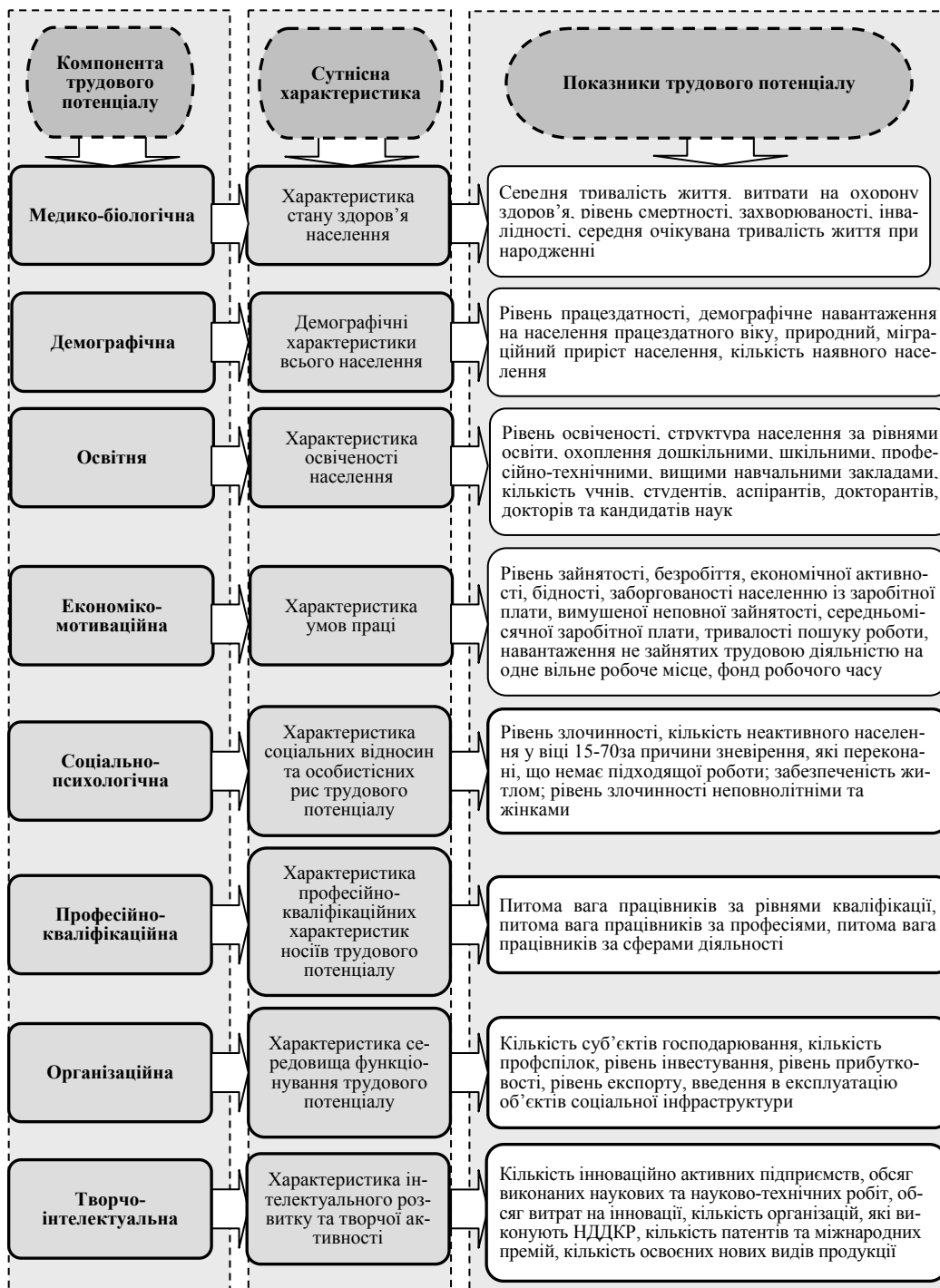


Рис. 4. Взаємозв'язок компонент і показників ТПрег

Джерело: розроблено автором.

На основі зібраних статистичних даних розраховуються показники, що характеризують ту чи ту компоненту. Саме четвертий етап визначає спосіб розрахунку та узагальнення визначених показників. Вивчення методичних підходів у цій сфері дозволило встановити, що найуживанішими є: ресурсний; факторний; результативний; вартісний (витратний); інтегральний; суб'єктивний [13]. Зважаючи на те, що обґрунтовані показники мають різну спрямованість і описову сутність, доцільно застосувати інтегральний підхід, який полягає в розрахунку інтегрального сукупного показника (індексу) трудового потенціалу. Зведення-одиночних показників у єдиний сукупний інтегральний показник може здійснюватися двома способами: розрахунковим та експертним. Як прояви вказаного підходу, визначають три основні напрями: традиційний, експертний і коефіцієнтний [13]. Вказані особливості розрахункових показників дозволяють зупинитися на експертному інтегральному методі, який передбачає як визначення вагомості кожної компоненти (п'ятий етап), так і бальну оцінку експертами кожного розрахованого значення за еталонним (шостий етап) і фактичним рівнями (сьомий етап). Згідно обраного підходу, на восьмому етапі проводиться визначення величини кожної компоненти як добутку вагомості (w_i) та визначеної суми балів (B_i), що присвоєні кожному з оціночних показників.

Це можна представити у формі запису: $K_i = w_i \times B_i$. Дев'ятий етап передбачає формування інтегрального показника трудового потенціалу регіональної системи (I_{III}^{pec}) шляхом алгебраїчної суми значень кожної складової. Визначені інтегральні показники аналізуються за кількома напрямками: динамічно, шляхом порівняння розрахункового періоду з базовим; за рейтингом між регіональними системами в одному періоді; шляхом порівняння з еталонним значенням. Під час аналізу регіональних систем України доцільно застосовувати кластер-аналіз до величин компонент з метою формування відповідних угруповань зі схожими характеристиками за кожною із визначених складових. Такий підхід дозволить у подальшому визначити ідентичні дії щодо формування та розвитку трудового потенціалу в регіональному розрізі із урахуванням визначених спільних особливостей. Даний, одинадцятий етап, можливо здійснювати вже після восьмого, на основі розрахованих значень складових трудового потенціалу за кожним регіоном України.

Останній, 12 етап передбачає інтерпретацію результатів оцінки, формування висновків та рекомендацій щодо подальших управлінських рішень щодо трудового потенціалу регіону.

Висновки. Досліджено сутність трудового потенціалу регіональної системи та обґрунтовано його компоненти, а також показники, які їх описують. Запропоновано послідовність оцінювання трудового потенціалу регіону, де використовується інтегральний експертний метод і кластерний аналіз, що дозволяє не лише визначити його рівень і порівнювати в динаміці, а й сформувані кластери в регіональному розрізі. Поєднання регіонів у кластери за певними складовими дозволить виявити ідентичні тренди та сформувані єдину політику в утвореному угрупованні. Результати оцінювання за вказаною послідовністю рекомендовано використовувати в управлінні регіональними системами України.

Література

1. Ахромкін Є. М. Ресурсно-рейтингова оцінка трудового потенціалу регіону / Є. М. Ахромкін, Г. М. Маслово // *Економіка та держава*. — 2012. — № 4. — С. 8—11.
2. Білецька К. В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів [Текст] / К. В. Білецька // *Ефективна економіка*. — 2014. — № 4.
3. Гринкевич С. С. Формування трудового потенціалу: проблеми та напрями забезпечення його розвитку / С. С. Гинкевич, Х. М. Ворошилова // *Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України*. — 2006. — № 16.3. — С. 168—172.
4. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Гриньова В.М., Писаревська Г. І. — Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. — 228 с.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. — К.: Знання, 2006. — 559с.
6. Слава С.С. Управління трудовим потенціалом підприємства [Текст] / С.С. Слава; В. Горбоконь; С. О. Слава: Економічні проблеми та перспективи розвитку житлово-комунального господарства на сучасному етапі: матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 26—28 травня 2015 р. — Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015.
7. Трудовий потенціал в умовах формування інформаційного суспільства [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.lac.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/News/Academy/2013/Docs/LCA_Presentation_Hrynkevych.pdf
8. Указ Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» // *Урядовий кур'єр*. — 1999. — № 155—156.
9. Федорова В.А. Формування та використання кадрового потенціалу національної економіки / Федорова В.А., Карпенко Т.В. // *Проблеми економіки*. — 2011. — №3. — С. 24—28.
10. Фесенко І. А. Система показників трудового потенціалу регіону / І. А. Фесенко // *Економічний вісник Національного гірничого університету*. — 2009. — № 4. — С. 33—38.
11. Череп А.В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // *Вісник Запорізького національного університету*. — 2011. — № 1(19). — С. 245—254.
12. Чурсіна Н. М. Оцінка трудового потенціалу регіону в контексті збалансування структури ринку робочої сили / Н. М. Чурсіна // *Бізнес Інформ*. — 2013. — № 9. — С. 143—149.
13. Шевченко І. Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу / І. Ю. Шевченко // *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. — 2012. — № 2. — С. 23—29.

References

1. Axromkin, Ye. M. (2012), “Resource-rating evaluation employment potential of the region”, *Ekonomika ta derzhava*, no. 4, pp. 8—11.
2. Bilecz`ka, K. V. (2014), “Labor potential as a factor activation of innovative processes”, *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 4, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932> (Accessed 4 March 2016).
3. Gry`nkevych, S. S. (2006), [Formation of labor potential, problems and ways to ensure its development], *Naukovy`j visnyk Nacional`nogo lisotexnichnogo universy`tetu Ukrainy*, no. 16.3, pp. 168—172.
4. Gry`nova, V.M. (2012), *Upravlinnya kadrovym potencialom pidpry`emstva* [Human resources management company], XNEU, Kharkiv, Ukraine.
5. Grishnova, O.A. (2006), *Ekonomika praci ta social`no-trudovi vidnosy`ny`* [Labor economics and social and labor relations], Znannya, Kyiv, Ukraine.
6. Slava, S. S. (2015), “Managing labor potential of enterprise”, *Materialy` IV mizhnar. nauk.-prakt. konf.* [Materials IV International Scientific Conference], *Ekonomichni problemy` ta perspektyvy` rozvy`tku zhy`tlovo-komunal`nogo gospodarstva na suchasnomu etapi* [Economic problems and prospects of Housing at present], Kharkiv, Ukraine, 26—28 travnya 2015 r.

7. The employment potential in the emerging information society (2013), available at: http://www.lac.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/News/Academy/2013/Docs/LCA_Presentation_Hrynkevych.pdf

8. Prezydent of Ukraine (1999), “Decree «On main directions of development of labor potential in Ukraine to 2010”, Uryad. kur’yer, no. 155—156.

9. Fedorova, V.A. (2011) [The formation and use of human resources of the national economy], Problemy` ekonomiky, no. 3, pp. 24—28.

10. Fesenko, I. A. (2009), [The system of indicators of labor potential of region], Ekonomichny`j visny`k Nacional`nogo gimny`chogo universy`tetu, no. 4, pp. 33—38.

11. Cherep, A.V. (2011), [Bases of formation of labor potential in the state, the region, the company], Visny`k Zaporiz`kogo nacional`nogo universy`tetu, no. 1(19), pp. 245—254.

12. Chursina, N. M. (2013), [Evaluation of labor potential of the region in the context of balancing the structure of the labor market], Biznes Inform, no. 9, pp. 143—149.

13. Shevchenko, I. Yu. (2012), [Analysis of methodological approaches to the assessment of labor potential], Problemy` i perspekty`vy` rozvy`tku pidpry`emny`chtva, no. 2, pp. 23—29.

Стаття надійшла до редакції 30.03.2016 р.

УДК 331. 108. 5

Павлова І.І.,

ст. викладач,

кафедра реклами та зв’язків з громадськістю,

Інститут реклами

Pavlova-Irusya@mail.ru

Павлова И.И.,

ст. преподаватель,

кафедра рекламы и связей с общественностью,

Институт рекламы

Pavlova I.I.,

Senior Lecturer,

Department of Advertising and Public Relations,

Institute of Advertising

**МІСЦЕ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ
В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ
МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

**МЕСТО НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
В ОБЕСПЕЧЕНИИ РАЗВИТИЯ
МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**THE ROLE OF NON-FINANCIAL OF EMPLOYEES MOTIVATION
IN SUPPORTING THE DEVELOPMENT
OF MACHINE-BUILDING ENTERPRISES**