

УДК 331.101

О. І. Ратушенко

Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»

ФАКТОРИ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

У статті охарактеризовано соціальні та економічні показники економічної безпеки як підприємства, так і держави. Розкриті внутрішні та зовнішні фактори ефективності системи управління трудовим потенціалом. Дана характеристика факторів, які впливають на трудовий потенціал.

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

В статье охарактеризованы социальные и экономические показатели экономической безопасности как предприятия, так и государства. Раскрыты внутренние и внешние факторы эффективности системы управления трудовым потенциалом. Дана характеристика факторов, которые влияют на трудовой потенциал.

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

The article defines social and economic indicators of the economic security of the enterprise and the state. It further reveals internal and external efficiency factors for labor potential management system. The characteristic of the factors, that affect the labor potential, is provided.

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

Сучасний стан розвитку української економіки, і в тому числі національного ринку праці, характеризується нестабільністю соціально-трудомих відносин, зниженням рівня зайнятості та зростанням 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. Зазначені проблеми обумовлюють необхідність створення нових інноваційних підходів щодо підвищення ефективності системи розвитку трудовим потенціалом. Тому саме наукові дослідження і здобутки мають стати основою забезпечення ефективності системи управління трудовим потенціалом.

Концептуальні засади розвитку трудового потенціалу саме під впливом факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища функціонування економіки загалом викладено у роботах вітчизняних учених: 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. Лєтєха, В. Данюка.

Мета роботи – розкрити сутність системи управління трудовим потенціалом з урахуванням впливу факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, а також у рамках соціально-економічної безпеки економіки і держави загалом.

Одним із важливих факторів, який забезпечує стабільний розвиток суспільства, є створення економічних, соціальних, культурних, правових умов щодо гармонійного розвитку способу життя особистості, реалізації загальноновизнаних 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 і показників оцінки економіки суб'єктів господарювання і держави загалом. Це стосується, в першу чергу, ресурсного потенціалу і характеру його використання, конкурентоспроможності економіки, соціальної стабільності. Зазначені критерії формують систему показників соціально-економічної безпеки, до яких входить показник рівня життя, індексу людського розвитку, темпів економічного розвитку (рис. 1).

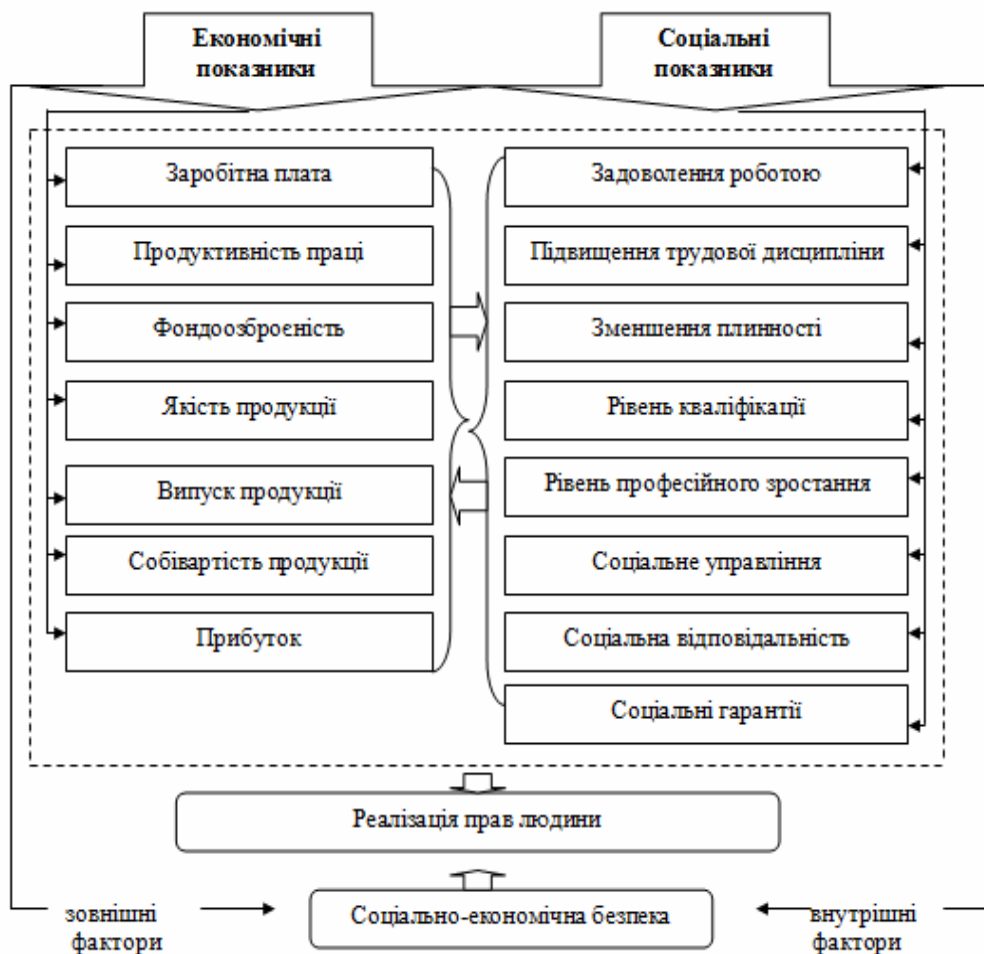


Рис. 1. Показники соціально-економічної безпеки
(Джерело: розроблено автором)

Вищезазначені показники впливають на стан і розвиток основних ресурсів держави: трудовий потенціал управління і розвиток якого великою мірою залежить від конкурентоспроможності держави і від платоспроможності, розвитку організації загалом. Соціальні фактори можна розподілити на дві групи: фактори, які пов'язані

з формуванням трудового потенціалу, працівника, як робочої сили, фактори, які пов'язані з формуванням особистості, як носія колективних відносин.

Методологія управління трудовим потенціалом [2] передбачає розгляд сутності трудового потенціалу як об'єкта управління, процесу формування поведінки індивідів, відповідно до цілей і задач, методів і принципів управління трудовим потенціалом. Система управління трудовим потенціалом передбачає формування цілей, функцій організаційної структури управління трудовим потенціалом, вертикальних і горизонтальних функціональних можливостей керівників і спеціалістів у процесі обґрунтування, створення, прийняття і реалізації управлінських рішень. Технологія управління трудовим потенціалом передбачає організацію найму, відбору, прийому персоналу, його ділову оцінку, 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 загалом. 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 містять у собі вимоги щодо якості послуги (продукту), що формуються споживчим ринком та змінні. До складу змінних факторів належать 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].

Чимало науковців [5] групують фактори в дві групи: матеріально-технічні, соціально-економічні. Деякі [4, с. 39] фактори, що впливають на трудовий потенціал, об'єднують у три підсистеми: демографічну, професійно-кваліфікаційну і соціально-культурну. Оскільки основу концепції управління трудовим потенціалом [2] становить роль особистості працівника, то не менш важливим є поділ впливу факторів на працівників у взаємодії рівнів та контрольованості. Зазначені групи факторів і рівні взаємопов'язані між собою, що свідчить про наявність вертикального взаємозв'язку між рівнями впливу факторів формування трудового потенціалу. Екзогенні і 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 і ринку економіки, а також потенціал підприємства (організації) загалом, доцільно класифікувати фактори за ступенем їх впливу на зростання продуктивності праці, а саме: технічні, технологічні, організаційні, економічні і соціальні. Вищезазначені фактори можна поєднати в такій послідовності: технічні і технологічні, структурно-організаційні та соціально-економічні. Відповідно, технічні і технологічні фактори характеризують цілі і 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, кваліфікацію 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 зазначити, що їхній вплив на показники ефективності різний і залежить від об'єкта. Таким чином, на зростання виробництва більшою мірою впливають як технічні, так і технологічні фактори. На ефективність управління персоналом – компетенція працівника і його мотивація. До того ж, професіоналізм і компетенція працівника залежать від освіти, досвіду роботи. Не менш важливими є інтелектуальний потенціал і соціально-психологічні якості працівника.

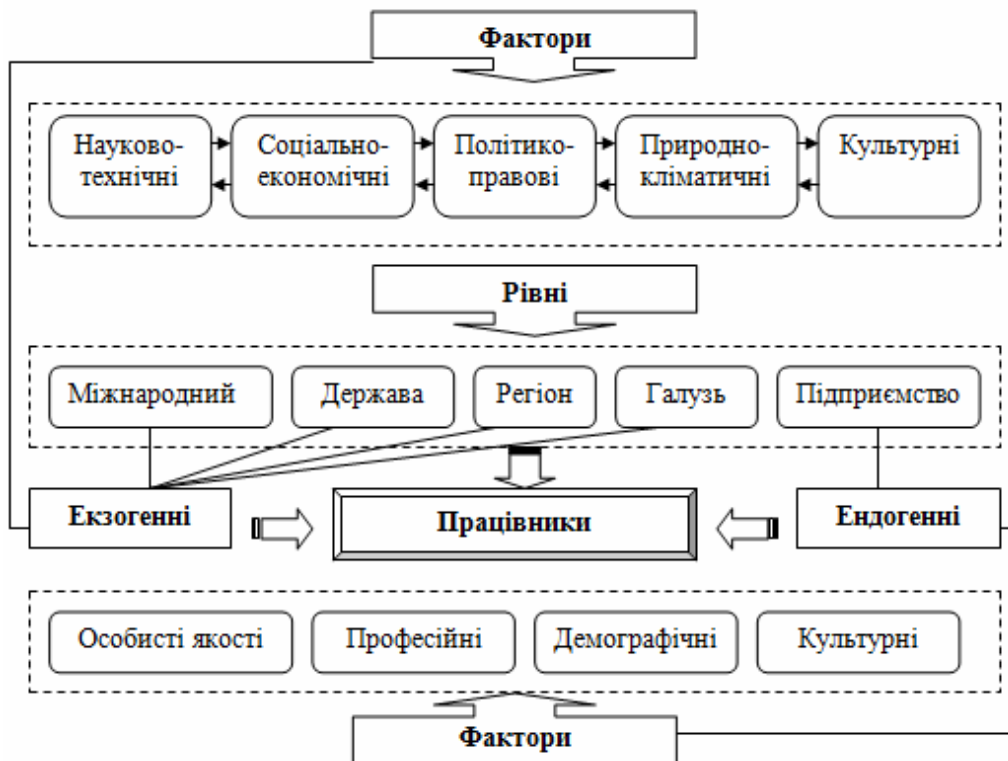


Рис. 2. Фактори впливу на трудовий потенціал
(Джерело: розроблено автором)

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

Висновки та перспективи подальших наукових розробок у даному напрямі. Сьогодні 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 містять у собі 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 містити такі 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.

Бібліографічні посилання

1. **Завіновська Г. Т.** Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
2. **Методология управления персоналом организации** [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: навч. посіб.** / [А. Садовенко, Л. Масловська, В. Серета, Т. Тимочко]. – 2 вид. – К., 2011. – 392 с.

Надійшла до редколегії 27.11.2013