

УДК 331.5

Легкий В.І.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економічної теорії та управління персоналом
імені академіка УАН Зіновія Маніва
Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького

ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕЙ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ РЕГІОНУ

У статті проводиться дослідження підходу до цілевизначеності, який заснований на принципах наукового пізнання та дозволяє визначити місце кожної цілі в процесі управління нарощуванням трудового потенціалу регіону з урахуванням наявних ресурсів і можливості їх залучення. Саме тому вивчення та науково обґрунтоване використання цілевизначеності – один із важливих засобів підвищення ефективності механізмів реалізації стратегії та тактики регіональної політики в галузі управління трудовим потенціалом.

Ключові слова: трудовий потенціал, нарощування трудового потенціалу регіону, цілевизначеність, цілі управління, принципи наукового пізнання, стратегічне управління.

Легкий В.И. ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА

В статье проводится исследование подхода к целеполаганию, основанного на принципах научного познания и позволяющего определить место каждой цели в процессе управления наращиванием трудового потенциала региона с учетом имеющихся ресурсов и возможности их привлечения. Именно поэтому изучение и научно обоснованное использование целеполагания – одно из важных средств повышения эффективности механизмов реализации стратегии и тактики региональной политики в отрасли управления трудовым потенциалом.

Ключевые слова: трудовой потенциал, наращивание трудового потенциала региона, целеполагание, цели управления, принципы научного познания, стратегическое управление.

Legkyi V.I. FORMING OF AIMS OF MANAGEMENT OF REGION LABOUR POTENTIAL

In the article research of fitting is conducted for tsilevyznachenosti, scientific cognition based on principles and allowing to define the place of every aim in the process of management the increase of labour potential of region taking into account present resources and possibility of their bringing in. For this reason study and scientifically reasonable use of tsilevyznachenosti – one of important facilities of increase of efficiency of mechanisms of realization of strategy and tactics of regional policy in industry of management labour potential.

Keywords: labour potential, increase of labour potential of region, tsilevyznachenist, whole managements, principles of scientific cognition, strategic management.

Постановка проблеми. Трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці України, вимагають нових підходів до управління трудовими ресурсами які дозволять забезпечити довгостроковий збалансований ріст соціально-економічного потенціалу країни і її окремих регіонів.

Оскільки сучасній економіці притаманний швидкий темп розвитку, необхідно враховувати не лише сучасні можливості трудових ресурсів та резерви їх розвитку, а й майбутні перспективи. Тому доцільно вести мову саме про трудовий потенціал та особливості його формування на різних рівнях як фактор ефективності його реалізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні, методологічні, методичні аспекти актуальних проблем економіки праці, управління персоналом і трудовим потенціалом дістали значного розвитку в роботах таких українських вчених: В. Антонюк, О. Амоша, І. Бажан, Д. Богиня, В. Василенко, В. Гриньова, М. Долішній, Б. Данилишин, І. Джаїн, М. Кизим, М. Ким, А. Колот, В. Костів, А. Криклій, О. Кузьмін, Е. Лібанова, О. Левченко, В. Лич, Г. Назарова, Л. Ноджак, О. Новікова, А. Панкратов, С. Пирожков, В. Пономаренко, В. Приймак, М. Чумаченко, Н. Шаталова, Л. Шамільова, Л. Шаульська, О. Ястремська. Проте концептуальні підходи до управління трудовим потенціалом як системи, що ґрунтуються на системній парадигмі управління, оснований на системному підході, аналізі, синтезі та методологічному забезпеченні системи управління трудовим потенціалом регіону, потребує подальшого розвитку, чим і обумовлюється актуальність теми дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є визначення основних напрямків формування цілей управління трудовим потенціалом регіону.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудовий потенціал країни та її регіонів – це відповідні трудові ресурси, які розглядають в єдності їх якісного й кількісного аспектів [5, с. 61]. Трудовий потенціал вміщує всіх громадян, здатних брати участь у процесі суспільного виробництва, з урахуванням їхніх фізичних можливостей, наявних знань та професійно-кваліфікаційних навичок. Під трудовим потенціалом слід розуміти сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку [6, с. 4].

Реалізація трансформаційних процесів припускає створення умов для нарощування трудового потенціалу регіону, під яким слід розуміти залучення і використання в регіональній економіці трудових ресурсів з необхідними кількісними і якісними характеристиками, що відповідають вибраній стратегії соціально-економічного розвитку. Таким чином, саме зміст терміну визначає стратегічний характер управління трудовим потенціалом регіону.

На рівні території принципова відмінність між стратегічним і оперативним управлінням полягає в наступній. Стратегічне управління засноване на довгострокових прогнозах розвитку регіону з урахуванням пріоритетів стратегії розвитку держави в цілому, тоді як поточне управління орієнтоване на короткий відрізок часу і базується на поточних даних статистичної звітності з урахуванням орієнтирів, закладених в стратегії соціально-економічного розвитку території [3, с. 129]. Практичні і наукові дослідження доводять, що необхідність реформування економічної системи України значно збільшила кількість наукових робіт і отриманих результатів щодо стратегічного управління і планування не тільки на державному, але й на регіональному та місцевому

рівні [4, с. 28]. Таким чином, стратегічне управління є інструментарієм досягнення довгострокових цілей розвитку регіону.

Цілевизначеність, що є процесом встановлення, уточнення і коригування цілей, є основною функцією управління трудовим потенціалом регіону. Воно базується на загальнонауковій принципі єдності аналізу і синтезу [2], що припускає:

1) розкладання об'єкту на частини з метою виявлення особливостей його будови і складу, а також його властивостей, ознак (процес аналізу);

2) з'єднання в єдине ціле окремих елементів об'єкту, отриманих в процесі аналізу, з метою виявлення їх взаємозв'язку і взаємозалежності (процес синтезу).

У своїй єдності процеси аналізу і синтезу забезпечують цільову орієнтацію нарощування трудового потенціалу регіону.

Аналіз полягає в побудові ієрархії цілей управління трудовим потенціалом регіону, що дозволяє здійснювати декомпозицію головної мети в завдання.

Ієрархія цілей побудована з урахуванням наступних обмежень:

- реалізація цілей кожного наступного рівня управління є необхідною і достатньою умовою досягнення цілей попереднього рівня;

- для кожного рівня управління мета вищестоящих рівнів виступає як обмеження;

- цілі кожного рівня управління є незалежними один від одного і такими, що не виводяться один з одного;

- формулювання головної мети повинне містити опис кінцевого результату.

Головна мета управління трудовим потенціалом регіону полягає в створенні умов для його нарощування до рівня, визначеного стратегією регіонального розвитку. Ця мета є стратегічною. Відповідно до системного підходу, вона тісно пов'язана з пріоритетною метою регіонального управління як системи вищого порядку – створення умов для підвищення якості життя населення.

Головна мета конкретизується в етапних цілях, диференційованих по етапах нарощування:

- на етапі формування – забезпечення безперервності процесу відтворення трудового потенціалу регіону як найважливішого чинника успішної реалізації регіональної стратегії розвитку;

- на етапі реалізації – створення умов для ефективного використання трудового потенціалу відповідно до стратегії регіонального розвитку.

Отже, процес управління трудовим потенціалом суспільства – багатопланове та складне явище, пов'язане з цілеспрямованим економічним і соціальним розвитком суспільства [1, с. 72].

У рамках кожного етапу встановлюються пріоритетні цілі, а саме:

1) кількісне збільшення трудових ресурсів до рівня, приділеного стратегією;

2) поліпшення якісних характеристик трудових ресурсів регіону відповідно до вимог стратегії;

3) підвищення ефективності використання наявних в регіоні трудових ресурсів.

Фундамент ієрархії цілей складають завдання, які реалізуються в конкретних інструментах нарощування трудового потенціалу регіону – політиці у сфері розподілу прибутків населення, освіти і охорони здоров'я, пенсійному забезпеченні, житловій, демографічній і міграційній політиці, політиці у сфері праці і зайнятості населення, а також інвестиційній, інноваційній і структурній політиці держави.

Після того, як поставлена головна мета і сформована ієрархія цілей управління трудовим потенціалом, за допомогою синтезу здійснюється переорієнтація можливостей і ресурсів системи з позицій досягнення поставлених цілей. Глибшому розумінню суті цього процесу сприяє виділення у складі трудового потенціалу регіону двох взаємозв'язаних компонентів – фактичного і стратегічного потенціалів.

Фактичний трудовий потенціал регіону – це сформований до теперішнього часу трудовий потенціал регіону. Він характеризується такими показниками, як чисельність економічно активного населення, рівень безробіття, професійно-кваліфікаційна структура робочої сили, освітній рівень населення і т. п. Фактичний трудовий потенціал визначає можливість адміністрації регіону в області реалізації тактичних заходів стратегії соціально економічного розвитку. Управління фактичним трудовим потенціалом націлено на підвищення віддачі від наявних в регіоні трудових ресурсів. Воно може здійснюватися у формі підтримки робочих місць в економіці регіону, залучення населення до підприємницької діяльності, сприяння тимчасовому найму, вдосконалення роботи по профілактиці безробіття і т. д. Підвищення ефективності використання фактичного трудового потенціалу також сприяє поліпшенню виробничих умов трудової діяльності, посилення вимог з охорони праці працівників, проведення заходів з підвищення рівня дисципліни їх праці.

Стратегічний трудовий потенціал регіону – це можливість нарощування трудового потенціалу до рівня, визначеного стратегією соціально-економічного розвитку регіону. Він характеризується такими чинниками, як рівень і тенденції в динаміці народжуваності, мобільності робочої сили, її кваліфікаційний потенціал і здатність до навчання, потенціал здоров'я населення, рівень його культурно-морального розвитку і т. д. Саме стратегічний трудовий потенціал визначає перспективи і повноту реалізації стратегії соціально економічного розвитку регіону. Управління стратегічним трудовим потенціалом має бути націлене на його нарощування, яке може здійснюватися двома основними шляхами, – екстенсивним і інтенсивним. Екстенсивне нарощування припускає кількісне збільшення трудових ресурсів до рівня, визначеного стратегією регіонального розвитку. У короткостроковій перспективі воно здійснюється у рамках програм міграційної політики, спрямованої на залучення і натуралізацію мігрантів; у довгостроковій – проведенням демографічної політики, що включає міри зі стимулювання народжуваності і скорочення смертності, і сімейної політики, націленої на зміцнення інституту сім'ї і росту його громадської цінності. Інтенсивне нарощування трудового потенціалу припускає постійне поліпшення якісних характеристик трудових ресурсів регіону відповідно до цільових потреб стратегії регіонального розвитку. Його забезпечення вимагає соціального партнерства працівників і працедавців на ринку праці під патронажем регіональних органів управління працею і зайнятістю; розвитку систем охорони здоров'я і освіти; формування безпечного середовища життєдіяльності населення регіону.

Цілевизначеність починається з аналізу стану трудового потенціалу регіону (рис. 1). Цілі першого і вищих рівнів управління повинні відповідати SMART принципу, бути досяжними, гнучкими, вимірними, конкретними, сумісними і прийнятними [7]. Об'єктом цілевизначеності виступає фактичний трудовий потенціал регіону, який оцінюється шляхом

аналізу соціально-економічного положення населення регіону за наступними напрямками: демографічна ситуація, рівень життя населення, стан галузей соціальної сфери (освіта, охорона здоров'я, соціальна підтримка населення та ін.), зайнятість і безробіття. Найважливішою умовою встановлення досяжних цілей є облік ресурсних можливостей регіону, визначених його соціально-економічним потенціалом, а також можливостей їх залучення ззовні. У випадку, якщо вказана умова дотримується, то мета включається в систему цілей управління нарощуванням трудового потенціалу регіону, якщо – ні, то виникає необхідність в коригуванні стратегії соціально-економічного розвитку регіону і перегляді системи цілей управління трудовим потенціалом.

Аналогічно встановлюються цілі другого, третього і четвертого рівнів. При переході від одного рівня до іншого ціль і засоби її досягнення міняються місцями: ціль, досягнута на попередньому рівні, стає умовою досягнення цілі вищого порядку. Вищесказане відбиває суть динамічного підходу [2], зміст якого полягає в аналізі причинно-наслідкових зв'язків: причина породжує слідство, яке є причиною наступної події. Таким чином, ціль управління нарощуванням трудового потенціалу регіону виводиться з фактичного стану системи і виступає як майбутній бажаний стан системи.

У результаті реалізації представленого алгоритму формується система цілей, що дозволяє визначити місце кожної цілі в процесі нарощування трудового потенціалу регіону з урахуванням наявних ресурсів і можливостей їх залучення ззовні. Найважливішою умовою нарощування трудового потенціалу регіону до рівня, визначеного стратегією регіонального розвитку, являється повноцінна реалізація цілей усіх рівнів управління.

Представлений дослідницький підхід відбиває найважливіший інструмент наукового пізнання – принцип сходження від абстрактного до конкретного [8], відповідно до якого в результаті абстрактних узагальнень розкриваються зміни явища, що вивчалось, і виявляються закономірності його розвитку. Що дозволяє розглядати нарощування з позицій теорії стратегічного менеджменту як процес переходу від початкового (фактичний потенціал) до перспективного (стратегічний потенціал) стану трудового потенціалу регіону, здійснюваний через реалізацію основних функцій управління – цілевизначеність, планування, організації, контролю і регулювання.

У результаті проведеного дослідження вирішено важливу наукову задачу розробки напрямків формування системи цілей управління трудовим потенціалом в Україні шляхом удосконалення теоретико-методологічних і розробки організаційно-методичних засад формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу на регіональному рівні.

Висновки. Таким чином, найважливішими умовами при формування цілей управління трудовим потенціалом регіону є:

- встановлення цілей відповідно до стратегії ре-

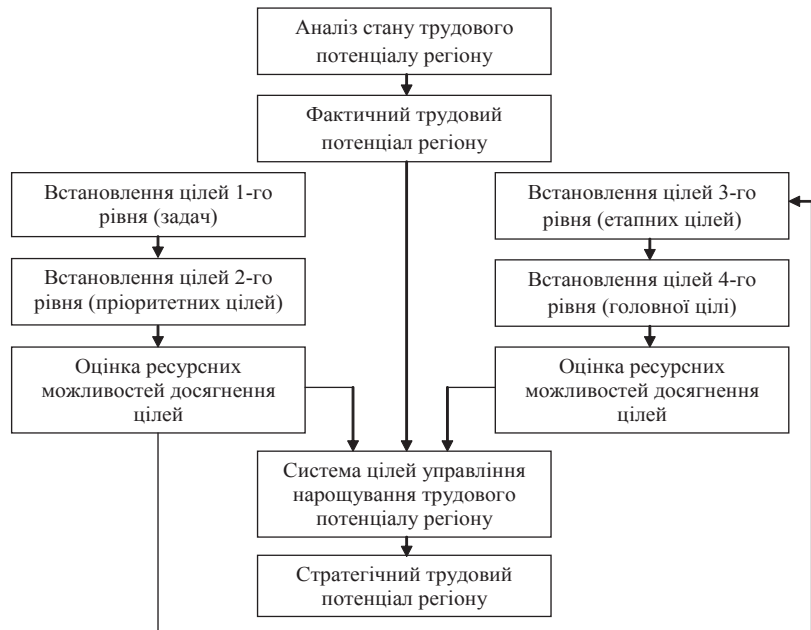


Рис. 1. Алгоритм формування системи цілей управління нарощуванням трудового потенціалу регіону

гіонального розвитку, в якій відбиті найважливіші довгострокові пріоритети території;

- при формуванні головної мети управління трудовим потенціалом регіону в якості об'єкту цілевизначеності повинен виступати стратегічний потенціал;
- при визначенні етапних цілей, пріоритетних цілей і завдань – досягнутий фактичний потенціал;
- здійснення аналітичних процедур цілевизначеності і з позиції досягнутого рівня системи, та з позицій необхідного рівня її розвитку з використанням фундаментальних принципів наукового пізнання, до яких відносяться системний і динамічний підхід, принцип єдності аналізу і синтезу, принцип сходження від абстрактного до конкретного і т. д.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Артемов В. І. Виробничо-фінансові групи територіально-галузевого типу / В. І. Артемов // Регіональна економіка. – 2002. – № 1. – С. 65-75.
2. Велика радянська енциклопедія. Видавництво 1969-1978 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://slovari.yandex.ru>.
3. Жаворонков В. О. Аспекти державного регулювання економіки в регіоні / В. О. Жаворонков // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – Вип. 17. – Ч. 2. – К., 2002. – С. 128-132.
4. Жаворонков Г. В. Стратегічне управління розвитком регіону / Г. В. Жаворонков, В. О. Жаворонков // Науковий вісник Інституту міжнародних відносин НАУ. Серія: економіка, право, політологія, туризм. – Том 1. – № 1. – С. 26-31.
5. Костаков В. Інтенсифікація використання трудового потенціалу / В. Костаков, А. Попов // Социалистический труд. – 1982. – № 7. – С. 61.
6. Онікієнко В. Методологічні питання дослідження відтворення трудових ресурсів регіону / В. Онікієнко // Зайнятість та ринок праці. Міжвідом. зб. Заснований при НЦ ЗРП НАН і Мінпраці України у 1993 р. – Вип. 2. – К., 2004. – С. 3-11.
7. Принцип цели SMART [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://personups.ru/otvety-na-bilety-po-upravleniyu-personalom/89-princip-celi-smart.html>.
8. Принципи наукового дослідження [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://studradaspy.ucoz.ua/.../Printsipu_nayk_dosl.do.