

7.Ткаченко Н. Формування виробничої собівартості продукції, незавершеного виробництва, рентабельності та визначення ціни продажу // Бухгалтерський облік і аудит. – 2001. – № 6. – С.29-35.

*Отримано 18.11.2009*

УДК 005.72 : 005.3

М.М.НОВІКОВА, канд. екон. наук  
*Харківський національний економічний університет*

### **ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Розглядається організаційний механізм, реалізація якого дає можливість забезпечити надійність функціонування системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств, на основі досягнення поставлених цілей при певній методологічній, ресурсній і технологічній підтримці.

Рассматривается организационный механизм, реализация которого дает возможность обеспечить надежность функционирования системы управления трудовым потенциалом промышленных предприятий, на основе достижения поставленных целей при определенной методологической, ресурсной и технологической поддержке.

The article considers the organizational mechanism, which implementation enables to ensure the function reliability of the industrial enterprise labor potential system management, on the goals set achieving basis at the certain methodological, resource and technological support.

*Ключові слова:* організаційний механізм, блоки організаційного механізму, трудовий потенціал промислових підприємств, функціонування системи управління, методи, принципи, ресурси, технологія функціонування системи управління.

Промисловість України потребує нових підходів до організації управління ресурсами виробництва, одним з яких є трудовий потенціал, що знаходиться на стадії реалізації в процесі здійснення трудової діяльності. Особливостями сутності трудового потенціалу є те, що на стадії його формування він представляє потенціальний ресурс розвитку, а на стадії його реалізації – ресурс виробництва. Виходячи з цього виникає необхідність забезпечення ефективного формування та реалізації трудового потенціалу на основі системного управління, що передбачає розглядання управління як системи. Традиційний підхід до визначення системи управління наголошує, що це система, яка складається з управляючої підсистеми (суб'єкта управління) та системи, якою управляють (об'єкта управління), і в якій реалізуються функції управління [1], але такий підхід не дає комплексної уяви про управління, а лише розглядає його як процес, ігноруючи при цьому методи, принципи, ресурси та технологію управління в єдиному комплексі забезпечення управління. Другим важливим питанням системного управління трудовим потенціалом

лом є формування організаційного механізму забезпечення функціонування системи, який поєднує в замкнутому процесі сукупність блоків, змістовно визначених, послідовна реалізація яких спрямована на забезпечення надійної роботи системи. Аналіз наукових праць, присвячених трудовому потенціалу, таких провідних вчених, як О.Амоша, О.Новікова, В.Антонюк, Л.Шаульська, І.Бажан, І.Джаїн, А.Криклій, О.Левченко, Л.Ноджак, А.Панкратов, Л.Шевчук [2-9] показав, що організаційне забезпечення системи управління трудовим потенціалом підприємства потребує подальшого вдосконалення в організаційному механізмі. Тому метою даної статті є вдосконалення організаційного забезпечення функціонування системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств шляхом вирішення наступних завдань:

- розробити модель організаційного механізму забезпечення функціонування системи управління трудовим потенціалом;
- теоретично обґрунтувати зміст основних блоків організаційного механізму та послідовність їх реалізації.

Система управління трудовим потенціалом промислових підприємств складається з наступних елементів: цілей управління, функцій і інструментів управління, методів і принципів управління, ресурсів і технології управління, що поєднані певними зв'язками. Враховуючи, що всі економічні системи є системами відкритого типу, то й система управління трудовим потенціалом є відкритою системою, що обґрунтовує наявність у неї входу та виходу.

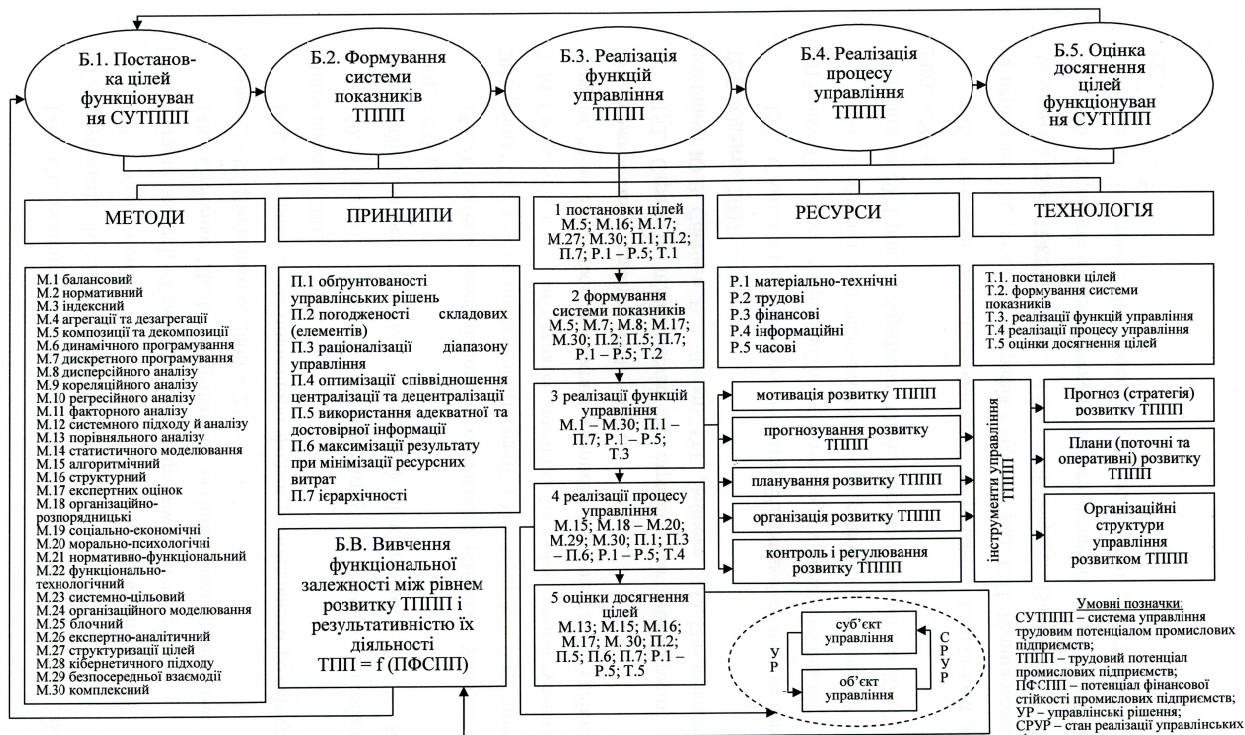
Організаційний механізм забезпечує надійне функціонування системи управління трудовим потенціалом на основі певної замкнутої послідовності реалізації його блоків, вихідним блоком (Б.В) якої є вивчення функціональної залежності між рівнем розвитку трудового потенціалу промислових підприємств і результативністю їх діяльності, узагальненої в потенціалі фінансової стійкості (рисунок). Таку залежність було аналітично встановлено та експериментально перевірено на основі функції нелінійного оцінювання, частинним видом якої є лінійна регресія з перериванням, яка має вигляд:

$$\text{ТПП} = 1,816668 - 0,005005 \times \text{ПФСП}, \text{ якщо } \text{ТПП} \leq 2,246406; \quad (1)$$

$$\text{ТПП} = 2,751659 + 0,024717 \times \text{ПФСП}, \text{ якщо } \text{ТПП} \geq 2,246406, \quad (2)$$

де ТПП – трудовий потенціал підприємства; ПФСП – потенціал фінансової стійкості підприємства.

Враховуючи, що потенціал фінансової стійкості промислових підприємств узагальнює основні фінансові показники їх діяльності, то залежно від запланованого фінансового стану підприємств можна визначити, яким має бути рівень їх трудового потенціалу для забезпечення



Модель організаційного механізму забезпечення функціонування системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств

виконання фінансових планів (фінансової стійкості) [10]. Таким чином, постановка цілей функціонування системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств (перший блок механізму (Б.1)) залежить від очікуваної результативності їх діяльності. Побудова «дерева-цілей» має здійснюватися за принципами їх обґрунтованості, погодженості й ієрархічності формування. При цьому мають бути використані наступні методи: композиції для поєднання головної мети з цілями нижчих рівнів і декомпозиції для розкладання конкретної мети на підцілі нижчого рівня; структуризації цілей для визначення та обґрунтування певної структури «дерева-цілей»; експертних оцінок для ранжирування сукупності цілей.

Наступним блоком організаційного механізму (Б.2) є формування системи показників, що характеризують трудовий потенціал промислових підприємств. Його реалізація потребує використання принципів погодженості складових системи показників; використання адекватної і достовірної інформації в процесі формалізації показників; ієрархічності побудови системи показників. Методами реалізації даного блоку є композиція узагальнюючого показника, що характеризує трудовий потенціал, з частинними показниками та декомпозиція – розкладання узагальнюючого показника на частинні показники; дискретне програмування для оптимізації надмірності вибору в процесі формування системи показників вимірювання та оцінювання трудового потенціалу; дисперсійний аналіз для дослідження результатів спостережень, що залежать від різних одночасно діючих чинників, вибору найважливіших чинників і оцінки їх впливу на рівень показників; експертні оцінки для визначення особистих характеристик трудового потенціалу персоналу, а саме рівня організованості, відповідальності, вимогливості до себе, працездатності.

Реалізація третього блоку організаційного механізму (Б.3) передбачає використання всіх запропонованих методів і принципів, що обґрунтовано функціональною важливістю даного блоку для управління в традиційному розумінні його сутності.

Реалізація процесу управління в організаційному механізмі забезпечення функціонування системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств (Б.4) передбачає вплив суб'єкту управління (адміністративно-управлінського персоналу) на об'єкт управління (трудова потенціал підприємства) шляхом прийняття суб'єктом управління та реалізації об'єктом управління рішень, спрямованих на розвиток трудового потенціалу підприємства. При цьому по каналу прямого зв'язку (від суб'єкта до об'єкта управління) поступає управлінська інформація, а по каналу зворотного зв'язку – інформація про стан об'єкта управління, тобто про рівень виконання управлінських рішень. Реалізація даного

блоку організаційного механізму передбачає використання принципів обґрунтованості управлінських рішень, що приймаються; раціоналізації діапазону управління; оптимізації співвідношення централізації та децентралізації управління; використання якісної управлінської інформації; максимізації результату (реалізації управлінських рішень на запланованому рівні) при допустимій мінімізації сукупних ресурсних витрат. Методами реалізації четвертого блоку організаційного механізму є алгоритмічний для виконання певної послідовності дій в процесі виконання управлінських рішень; організаційно-розпорядницькі для організації документообігу, що підтримує формування та реалізацію управлінських рішень; соціально-економічні для забезпечення сприятливих соціально-економічних умов реалізації управлінських рішень в процесі управління розвитком трудового потенціалу; морально-психологічні для здійснення відповідного морально-психологічного впливу на персонал, який забезпечує реалізацію управлінських рішень.

Блок оцінки досягнення цілей функціонування системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств є останнім блоком організаційного механізму (Б.5), реалізація якого забезпечує перевірку ефективності функціонування системи на основі порівняння критеріїв досягнення цілей, що визначаються певними рівнями конкретних показників (Б.1) з досягнутим рівнем відповідних показників, що отриманий в результаті реалізації організаційного механізму. Здійснення даного блоку механізму ґрунтується на принципах погодженості елементів системи показників; використанні адекватної та достовірної інформації; забезпеченні досягнення поставлених цілей при раціональному використанні ресурсів; ієрархічності побудови системи перевірки відповідності рівня запланованих показників рівню фактично отриманих результатів. Методами оцінки досягнення поставлених цілей є наступні: порівняльний аналіз для визначення відхилення фактично отриманих результатів від запланованих; алгоритмічний для формування алгоритмів послідовної реалізації дій щодо усунення відхилень, в разі їх виявлення; структурний для структуризації отриманих результатів відповідно до структури «дерева-цілей», що було сформовано у першому блоці механізму; експертних оцінок для інтерпретації отриманих результатів, що важко піддаються формалізованому опису та оцінці; комплексний для практичного узагальнення сукупності методів в єдиній методології оцінки досягнення запланованих цілей.

Слід зазначити, що реалізація кожного блоку організаційного механізму передбачає використання сукупності матеріально-технічних, трудових, фінансових, інформаційних і часових ресурсів, та має здійснюватися за певною технологією прийняття управлінських рішень, яка

реалізується за наступним алгоритмом: виявлення проблемної ситуації; визначення цілей її усунення; розробка та обґрунтування критеріїв досягнення цілей; побудова моделей для обґрунтування управлінських рішень; вибір оптимального (прийняттого в конкретних умовах) управлінського рішення; його узгодження та підготовка до реалізації; остаточне затвердження управлінського рішення; організація його реалізації; перевірка ефективності реалізації управлінського рішення.

Таким чином, запропонований організаційний механізм функціонування системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств поєднує в замкнутій послідовності складові системи управління, забезпечуючи надійність її функціонування (здатність системи досягати цілі її функціонування), спрямовану на досягнення результативної діяльності промислових підприємств, що ґрунтується на забезпеченні розвитку їх трудового потенціалу. Подальші дослідження, пов'язані з розвитком даного напрямку, необхідно спрямувати на розробку методики визначення та оцінки ефективності функціонування запропонованого організаційного механізму.

1.Гонтарева И.И., Немчинова М.Б., Попова А.А. Математика и кибернетика в экономике. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономика, 1975. – 700 с.

2.Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза / О.І.Амоша, О.Ф.Новікова, В.П.Антонюк, Л.В.Шаульська та ін. – Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2006. – 208 с.

3.Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування та використання. – Донецьк: ТОВ „Юго-Восток, Лтд”, 2006. – 144 с.

4.Джаїн І.О. Оцінка трудового потенціалу. – Суми: ІТЛ „Університетська книга”, 2002. – 250 с.

5.Криклій А.С. Освіта і професійне навчання як чинники розвитку трудового потенціалу. – К.: Репрографіка, 2005 – 473 с.

6.Левченко О.М. Управління якістю трудового потенціалу регіону. – Кіровоград: КОД, 2002. – 136 с.

7.Ноджак Л.С. Демографічні чинники формування і використання трудового потенціалу за ринкових перетворень. – Львів: ІРД НАНУ, 2004. – 188 с.

8.Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. – М.: МГУ, 1988. – 279 с.

9.Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз. – Львів, 2003. – 489 с.

10.Новікова М.М. Потенціал фінансової стійкості машинобудівних підприємств // Наукові праці НДФІ. – К.: ЗАТ «ВПІОЛ», 2009. – № 2(47). – С.99-106.

*Отримано 26.11.2009*