

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НОВІКОВА МАРИНА МИКОЛАЇВНА

УДК 005.32:331.108.2(043.3)

**МЕТОДОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ
ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Харків – 2010

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному економічному університеті, Міністерство освіти і науки України.

Науковий консультант – доктор економічних наук, професор,
Заслужений діяч науки і техніки України
Гриньова Валентина Миколаївна,
Харківський національний економічний університет,
завідувач кафедри менеджменту

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор,
академік Національної академії наук України,
Заслужений діяч науки і техніки України
Чумаченко Микола Григорович,
Президія Національної академії наук України, радник

доктор економічних наук, професор
Василенко Валерій Миколайович,
Інститут економіко-правових досліджень НАН України,
заступник директора з наукової роботи

доктор економічних наук, професор
Назарова Галина Валентинівна,
Харківський національний економічний університет,
завідувач кафедри управління персоналом

Захист відбудеться «10» червня 2010 р. о 13⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр Д 64.055.01, у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61001, м. Харків, просп. Леніна, 9-а.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61001, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

Автореферат розісланий «08» травня 2010 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

О. М. Ястремська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці України, вимагають нових підходів до управління трудовими ресурсами з метою реалізації їх потенційних можливостей як з боку відповідності якісних характеристик умовам сучасного виробництва, так і в контексті вартості робочої сили, що визначається попитом на неї залежно від професійно-кваліфікаційного рівня. Результативний напрямок дослідження трудового потенціалу потребує здатності господарюючих суб'єктів ефективно використовувати наявні трудові ресурси для досягнення власних цілей при задоволенні суспільних потреб.

З розвитком ринкової економіки удосконалювалися теоретичні та методологічні основи наукового управління трудовим ресурсами, які заклали такі видатні вчені, як Г. Гант, Г. Емерсон, А. Файоль, Г. Форд, М. Фоллет, Е. Мейо, М. Маслоу, Р. Лайкерт, Л. Портер, Е. Лоулер та ін. Усебічно процеси праці з економічної, фізіологічної, психологічної, соціальної та історичної точок зору розглядали такі вчені, як С. Струмлілн, О. Гастев, П. Керженцев, П. Єсманський, Ф. Дунаєвський, Е. Дрезин та ін.

Наукові дослідження в галузі управління персоналом пов'язані на сучасному етапі розвитку економічної науки з потенційними можливостями людських ресурсів, методами набору та відбору, навчання та перенавчання, а також проблемами зайнятості, ефективного використання робочого часу й інших ресурсів, урегулювання трудових конфліктів, нових поглядів на систему матеріального стимулювання працівників, удосконаленням традиційних форм оплати праці, що не враховують особистий внесок працівника в результативність діяльності підприємства.

Теоретичні, методологічні, методичні та прикладні 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. Данилішин, 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, а також зарубіжних вчених: G Becker, C. Brewster, F Bournois, Brian E. Becker, Mark A., Case, Karl E., Fair, Ray C., Flassbeck H., Kaufman B. Machlup F. та ін. Але 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 промислових підприємств, потребує подальшого розвитку, чим і обумовлюється актуальність теми дисертаційного дослідження. При цьому в промисловості принципіального значення в умовах ринкового середовища господарювання набуває обґрунтування доцільності та розробка нових підходів до формування, використання та розвитку трудового потенціалу залежно від запланованих результатів діяльності господарюючих суб'єктів.

Світова економічна криза негативним чином впливає на трудовий потенціал, руйнуючи можливості його відтворення та розвитку шляхом зростання кількості безробітного населення, що знаходиться в економічно активному віці, знижується мотивація його праці за рахунок зменшення її оплати, що унеможливує ефективну реалізацію трудового потенціалу. Економічна криза негативно впливає на соціальне середовище такого важливого фактора виробництва, як трудовий.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Обраний в дисертації напрямок досліджень відповідає тематичній спрямованості наукових розробок, у межах державних бюджетних і госпдогвірних робіт Харківського національного економічного університету. Результати наукових досліджень, що є основою дисертаційної роботи, були отримані в процесі виконання держбюджетних науково-дослідних тем, за якими автор був відповідальним виконавцем: «Стратегічне управління сталим соціально-економічним

розвитком промислових підприємств в умовах розбудови структурно-інноваційної підприємницької моделі України» (номер державної реєстрації 0106U004295); «Теоретичне обґрунтування стратегії корпоративного управління» (номер державної реєстрації 0101U003157) і госпдоговірних науково-дослідних тем «Удосконалення методів управління підприємством» (номер державної реєстрації 0101U003933); «Економічна оцінка фінансових ризиків в економічній діяльності підприємства» (номер державної реєстрації 0102U005558); «Організація преміювання робітників підприємства» (номер державної реєстрації 0105U006396); «Організація управління трудовим потенціалом промислового підприємства в умовах удосконалення ринку праці» (номер державної реєстрації 0104U007503).

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є обґрунтування та розроблення методологічного та методичного забезпечення системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств. Для досягнення зазначеної мети були поставлено та вирішено такі завдання:

удосконалення класифікації економічної категорії «трудоий потенціал» і вдосконалення визначення сутності та змісту економічної категорії «трудоий потенціал підприємства», а також класифікації основних теоретичних підходів до її визначення;

розроблення методологічного забезпечення системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства;

розроблення концептуальної моделі системи управління трудовим потенціалом підприємства;

обґрунтування концептуальних положень формування та функціонування системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств;

розроблення організаційного механізму функціонування системи управління трудовим потенціалом підприємства;

визначення та обґрунтування тенденцій динаміки кількісних і якісних характеристик персоналу машинобудівних підприємств і обґрунтування результатів аналізу внутрішніх умов реалізації трудового потенціалу персоналу;

систематизація результатів аналізу тенденцій динаміки інтегральних характеристик трудового потенціалу машинобудівних підприємств;

узагальнення теоретичних підходів і обґрунтування умов надійності функціонування системи управління трудовим потенціалом й імітаційного моделювання;

обґрунтування технології прийняття та реалізації управлінських рішень у системі управління трудовим потенціалом підприємства;

розроблення методичного підходу до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону як зовнішнього середовища формування трудового потенціалу підприємства;

розроблення методичного підходу до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу машинобудівних підприємств з урахуванням розмежування його якісних станів;

визначення та обґрунтування залежності між реальним рівнем трудового потенціалу машинобудівних підприємств та результативністю їх діяльності;

розроблення організаційного забезпечення щодо функціонування системи управління трудовим потенціалом, а також його використання на машинобудівних підприємствах;

обґрунтування напрямків адаптації системи управління трудовим потенціалом суб'єктів господарювання до зовнішнього економічного середовища в процесі її функціонування.

Об'єктом дослідження є управління трудовим потенціалом промислових підприємств та умовами його реалізації щодо працівників і використання щодо підприємства. Предметом дослідження є теоретичні положення, методологічні засади та методичні підходи щодо формування та функціонування системи управління трудовим потенціалом машинобудівних підприємств.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети та вирішення завдань використано такі методи дослідження та програмні продукти: метод діалектичної логіки –

для формування системи управління трудовим потенціалом підприємства; монографічний метод – для розкриття сутності понятійно-категоріального апарату системи управління трудовим потенціалом; дедуктивний метод – для систематизації комплексу методичних підходів до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу; індуктивний метод – для узагальнення результатів експериментальної перевірки комплексу запропонованих методичних підходів; методи аналізу та синтезу – для визначення тенденцій і функціональних закономірностей розвитку трудового потенціалу промислових підприємств і результативності їх діяльності; статистичного аналізу – для обґрунтування тенденцій динаміки стану трудового потенціалу промислових підприємств; кластерного аналізу – для класифікації підприємств машинобудування за реальним рівнем їх трудового потенціалу та результативності їх діяльності; регресійного аналізу – для визначення та обґрунтування залежності між трудовим потенціалом підприємств машинобудування та результативністю їх діяльності (Statistica 7.0, MS Excel); метод морфологічного аналізу – для узагальнення існуючих теоретичних підходів до визначення категорії «трудова потенція» і методичних підходів до його вимірювання та оцінювання; графічний метод – для наочного подання отриманих результатів (Microsoft office Visio); метод нечіткої логіки – для розробки критеріїв оцінювання трудового потенціалу машинобудівних підприємств і результативності його реалізації (Fuzzy Logic Tool Box пакета Matlab); експертного оцінювання – для формалізації якісних характеристик трудового потенціалу. Інформаційною базою дослідження стали законодавчо-нормативні акти, офіційні статистичні матеріали Госкомстату України та звітні дані підприємств машинобудівної галузі.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження, отриманих особисто автором і поданих на захист, полягає у такому:

вперше:

визначено методологічний базис системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств для забезпечення його ефективного формування та використання на основі логічного аналізу та узагальнення існуючих підходів до теорії управління та теорії систем, що обґрунтовує доцільність поєднання основних аспектів управління в єдину систему. При цьому забезпечується погодження стану її складових у процесі формування та функціонування для досягнення поставлених цілей, об'єднання внутрішніх і зовнішніх, соціальних та економічних, об'єктивних і суб'єктивних чинників впливу на формування, функціонування та розвиток трудового потенціалу підприємства;

теоретично обґрунтовано та розроблено концепцію системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств, положення якої розкриваються у двох напрямках: як розуміння та вивчення трудового потенціалу, так і системи управління ним для визначення сутності, змісту, цілей, функціональних завдань, принципів і методів формування та функціонування системи управління трудовим потенціалом підприємства. Концепція ґрунтується на системній парадигмі, яка дозволяє об'єднати всі складові процесу управління трудовим потенціалом як складною соціально-економічною системою за етапами формування, функціонування та розвитку з урахуванням особливостей їх перебігу;

обґрунтовано головне положення методології системи управління трудовим потенціалом підприємств, що враховує дуальність його сутності, яка полягає, по-перше, у комплексній природі трудового потенціалу, що проявляється в його внутрішніх компонентах, по-друге, в умовах реалізації трудового потенціалу, тобто зовнішніх чинниках впливу. Запропоноване положення враховує економічну та соціальну сутність як безпосередньо трудового потенціалу, так і об'єктивно-суб'єктивне ставлення працівників підприємства до умов його реалізації;

запропоновано методичний підхід до визначення виду та щільності взаємозв'язку між результативністю діяльності машинобудівних підприємств і трудового потенціалу. Використання методичного підходу у тактичному та стратегічному періодах здійснюється на основі аналізу всіх економічних ресурсів та узагальнення показників ефективності виробництва в інтегральному показнику, який є індикатором результативності реалізації

трудового потенціалу у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Він дозволяє визначити критичний рівень результативності діяльності підприємства, що зумовлює розвиток трудового потенціалу як однієї з переважних складових, яка забезпечує діяльність підприємства в цілому.

удосконалено:

послідовність взаємодії складових системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств, відмінність якої полягає у використанні системного підходу та уточненні сутності складових щодо трудового потенціалу підприємства, врахуванні варіативності цілей, завдань, показників, методів, інструментів і ресурсів управління;

методичний підхід до оцінювання безпосереднього зовнішнього середовища формування трудового потенціалу промислових підприємств (на регіональному рівні), відмінність якого від існуючих полягає у всебічному врахуванні чинників впливу: економічних, демографічних, чинників ринку праці щодо попиту й пропозиції робочої сили та адаптації його змін щодо прогресивної професійної структури. Ці чинники враховано в розробленій системі показників як часткові, що поєднуються в інтегральний метод адитивної згортки. Використання методичного підходу уможливорює обґрунтування й ухвалення управлінських рішень, спрямованих як на формування трудового потенціалу, так і на забезпечення ефективної діяльності підприємств;

методичний підхід до вимірювання трудового потенціалу машинобудівних підприємств, особливість якого полягає в урахуванні чинників впливу за двома складовими: трудовий потенціал та умови його реалізації. Виявлені чинники враховано в розробленій чотирьохрівневій системі показників: перший рівень – інтегральний показник трудового потенціалу підприємства; другий рівень – трудовий потенціал працівників підприємства та умови його реалізації з урахуванням їх значущості; третій рівень – віковий та статевий склад працівників, їх освітні характеристики, рівень їх творчої активності та інтелектуального розвитку; стан здоров'я працівників; рівень оплати праці працівників; система охорони праці на підприємстві; рівень підготовки та перепідготовки кадрів, ефективність використання фонду робочого часу; загальна характеристика умов реалізації трудового потенціалу працівників; четвертий рівень – часткові показники трудового потенціалу, що розраховані за первинними формами статистичної звітності та характеризують чинники впливу на трудовий потенціал підприємств;

розмежування кількісних значень інтегральних показників трудового потенціалу підприємств у внутрішньому та зовнішньому середовищі з використанням методу нечіткої логіки за функцією приналежності, особливість якого полягає у визначенні п'яти якісних інтервалів (від дуже низького до дуже великого) та їх кількісних меж, що є адекватними об'єкту дослідження за його можливими станами;

технологію прийняття та реалізації рішень у системі управління трудовим потенціалом, відмінність якої від існуючих полягає в додатковому включенні етапу аналізу залежності між результативністю діяльності підприємства та рівнем його трудового потенціалу. Перевагою розробленої технології є об'єднання в єдиний комплекс суб'єкта, об'єкта, методів, принципів формування та реалізації трудового потенціалу, що забезпечує формування та функціонування системи управління ним;

організаційне забезпечення функціонування та адаптації системи управління трудовим потенціалом, відмінність якого полягає в розробленні організаційного механізму, що включає визначення напрямів підвищення рівня використання трудового потенціалу залежно від його приналежності певному якісному інтервалу та забезпечує відповідну результативність діяльності підприємства в цілому, враховуючи основні цілі його функціонування. Особливість розробленого адаптаційного механізму полягає у виявленні основних напрямів регулювання трудового потенціалу залежно від зміни переважних соціально-економічних чинників зовнішнього середовища підприємства. Використання організаційного та адаптаційного механізмів забезпечує ефективне функціонування системи управління;

набуло подальшого розвитку:

теоретичне обґрунтування соціально-економічної природи та змісту категорії «трудовий потенціал підприємства» для вдосконалення характеристики об'єкта системи управління, особливість якого ґрунтується на поєднанні соціально-економічних аспектів визначення даної категорії за двома складовими: трудовий потенціал працівників і умови його реалізації;

визначення та обґрунтування складу та сутнісного наповнення підсистем системи управління трудовим потенціалом за їх ієрархічною побудовою щодо функцій, інструментів, методів, ресурсів, що доводить необхідність використання, формування та функціонування системи управління трудовим потенціалом підприємства;

методичне забезпечення визначення сприятливих умов узагальненого зовнішнього середовища промислового підприємства щодо ринку праці, відмінність якого полягає в об'єднанні демографічних, економічних і соціальних чинників, що формують умови реалізації трудового потенціалу працівників на ринку праці. Чинники запропоновано кількісно визначати за допомогою розробленої системи часткових нормованих показників, об'єднаних в інтегральний. Розроблене методичне забезпечення в комплексі з методичним підходом до оцінювання зовнішнього середовища трудового потенціалу промислового підприємства об'єктивно характеризує всі чинники зовнішнього оцінювання та дозволяє ефективно використовувати систему управління трудовим потенціалом.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблені методичні підходи, а також обґрунтовані теоретичні положення, доведено до рівня практичних рекомендацій, а їх використання в практиці управління промисловими підприємствами машинобудування сприятиме підвищенню ефективності управління трудовим потенціалом і забезпеченню на цій основі запланованої результативності їх функціонування. Впровадження розроблених пропозицій в практику управління на рівні господарюючих суб'єктів машинобудівної промисловості створюють умови забезпечення їх стабільної діяльності в динамічних умовах зовнішнього середовища. Практичне значення одержаних результатів полягає в доведенні розроблених теоретичних і методологічних положень щодо системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств до рівня практичних рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності використання людського фактора в промисловому виробництві на основі узгодження інтересів найманих працівників і працедавців. Прикладний аспект одержаних результатів обґрунтовано їх практичним використанням в діяльності державних установ і машинобудівних підприємств, що підтверджено відповідними довідками Міністерства економіки України (довідки № 4303-25/135а від 21.09.09 р. і № 5001-25/421 від 17.12.09 р.); Міністерства фінансів України (довідки № 31-15000 від 09.12.09 р.), Головного управління економіки Харківської обласної державної адміністрації (довідка № 04-15/1584/1 від 21.01.10 р.); ВАТ «Харківський електроапаратний завод» (довідка № 09/127 від 22.10.09 р.); ЗАТ «Південкабель» (довідка № 1520 від 17.12.08 р.); ВАТ «Харківський верстатобудівний завод» (довідка № 66а від 30.01.09 р.); ВАТ Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря» (довідка № 1478 від 30.03.09 р.); ВАТ «РОСС» (довідка № 164 від 22.05.09 р.); ТОВ «Харківський завод підйомно-транспортного устаткування» (довідка № 82 від 18.01.08 р.); ЗАО «Титан» з виробництва підйомно-транспортного устаткування (довідка № 104 від 14.04.09 р.). Теоретичний аспект одержаних результатів обґрунтовано їх практичним використанням у навчальному процесі при викладанні лекційних курсів за такими дисциплінами: «Менеджмент», «Управління персоналом», «Управління трудовими ресурсами», «Регіональний менеджмент», що підтверджено відповідними довідками Харківського національного економічного університету (довідка № 86/02-325 від 29.12.08 р.); Харківської національної академії міського господарства (довідка № 96 від 20. 01.09 р.).

Особистий внесок здобувача У роботах, виконаних у співавторстві, особисто автором: обґрунтовано вплив рівня безробіття на процес забезпечення продуктивної зайнятості трудових ресурсів [8]; обґрунтовано структуру соціальної політики промислових

підприємств [9]; запропоновано методичний підхід до оцінювання стану ринку праці [11]; розроблено методичний підхід до забезпечення продуктивної зайнятості персоналу [12]; обґрунтовано шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону [13]; розроблено й обґрунтовано систему показників оцінки трудового потенціалу підприємства [14]; розроблено алгоритм визначення та оцінювання трудового потенціалу регіону [17]; визначено сутність соціально-трудова відносин і обґрунтовано їх вплив на реалізацію трудового потенціалу працівника [18]; обґрунтовано показники економічного розвитку регіону [19]; обґрунтовано структурні складові стратегії соціально-економічного розвитку регіону [20]; обґрунтовано процес формування стратегічних цілей розвитку регіону [21]; удосконалено сутність і зміст категорії «система управління» [37]; удосконалено структуру організаційного механізму забезпечення продуктивної зайнятості персоналу [25]; удосконалено методичні засади адаптації системи управління трудовим потенціалом підприємства до зовнішнього середовища [26]; обґрунтовано концептуальні положення щодо системи управління трудовим потенціалом підприємства [43]; удосконалено визначення економічної категорії «технологія управління персоналом» [28].

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дослідження оприлюднені на 16 міжнародних і всеукраїнських наукових конференціях. Перелік окремих тез доповідей і матеріалів подано в списку опублікованих праць.

Публікації основних положень дисертаційної роботи подано в 44 наукових працях. Загальний обсяг публікацій, що належать автору, становить 34,13 ум.-друк. арк.; серед них одна одноосібна монографія, обсягом 13,25 ум.-друк. арк.; три монографії у співавторстві (особисто автору належить 7,0 ум.-друк. арк.); 24 статті в наукових фахових виданнях (із них 14 – у співавторстві), з яких особисто автору належить 9,93 ум.-друк. арк.; 16 тез доповідей на конференціях (із них дві – у співавторстві), з яких особисто автору належить 3,95 ум.-друк. арк. Окремі матеріали досліджень подано у двох навчальних посібниках, один з яких з грифом Міністерства освіти і науки України (авторський внесок 28,55 ум.-друк. арк.) і двох підручниках, один з яких з грифом Міністерства освіти і науки України (авторський внесок 35,5 ум.-друк. арк.).

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається з вступу; п'яти розділів, висновків, 16 додатків, списку використаної літератури з 368 найменувань. Робота займає 594 сторінки машинописного тексту, у тому числі 41 таблиця, з яких 18 займають 29 повних сторінки; 28 рисунків, з яких 14 займають 14 повних сторінок; 16 додатків, що займають 180 сторінок, і списку літератури, що займає 43 сторінки. Основний зміст дисертації складає 328 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету, завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, наведено їх впровадження в практичну діяльність.

У **першому розділі** – «Теоретичні засади і методологічні положення системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств» –

уточнено теоретичні основи трудового потенціалу підприємства як об'єкта управління; запропоновано методологічне забезпечення системи управління; розроблено концептуальну модель системи управління трудовим потенціалом підприємства; обґрунтовано концептуальні положення системи управління; запропоновано організаційний механізм функціонування системи управління трудовим потенціалом.

Трудовий потенціал підприємства поряд з виробничим, маркетингово-збутовим, фінансовим, інноваційно-інвестиційним, зовнішньоекономічним створює наявні та стратегічні ресурсні можливості розвитку господарюючих суб'єктів у промисловості. Узагальнення теоретичних підходів до визначення сутності та змісту категорії «трудовий потенціал підприємства» дало можливість обґрунтувати необхідність використання

ресурсного, результативного, факторного, інтегрального, синергетичного, компонентного підходів сучасної економічної науки для характеристики найманої праці та умов її використання. Актуалізація результативного, синергетичного та інтегрального підходів до визначення даної категорії обумовлена необхідністю раціонального використання трудового потенціалу найманої праці з метою отримання певного результату від реалізації трудової діяльності, на основі чого можливо задовольнити очікування працівників і створити реальне підґрунтя для адекватної винагороди за матеріалізовану працю. Відповідно до зазначених підходів трудовий потенціал підприємства – це накопичений результат об'єднання трудових потенціалів працівників, які мають якісні та кількісні ознаки, з певними можливостями та станом внутрішнього середовища підприємства, що створює умови реалізації та розвитку трудових характеристик найманої праці, спрямованої на забезпечення певного результату діяльності підприємства.

Існуючі класифікації трудового потенціалу не дають повного уявлення про багатогранність даного поняття, не відображують всебічно різноманіття існуючих визначень сутності та змісту трудового потенціалу як складної соціально-економічної категорії та виникають ситуації коли підмінюються його характеристики. Тому в роботі запропоновано класифікувати трудовий потенціал додатково за такими ознаками: рівнями управління, часовими критеріями, формами отримання, умовами формування та реалізації, теоретичними підходами до визначення.

Трудовий потенціал персоналу, як одна зі складових трудового потенціалу підприємства, формується з трудових потенціалів окремих працівників, які мають сукупність якісних характеристик, що обумовлюють потенційні та наявні можливості їх реалізації. Існуюча компонентна парадигма трудового потенціалу побудована на тому, що вихідною структуроутворюючою одиницею трудового потенціалу підприємства є особистий трудовий потенціал працівника, який характеризується такими складовими, згрупованими в порядку найчастішого посилення на них науковців: освітній і професійно-кваліфікаційний рівень; трудовий досвід; стан здоров'я, фізичні можливості та працездатність; творчі здібності та інтелектуальний рівень; психологічні особливості; трудова та підприємницька активність; мотиваційна приналежність; рівень культури; моральні якості; статеві-вікові ознаки; соціально-етнічний менталітет; відповідальність, організованість, мобільність; духовно-етичні якості (духовні цінності); звичаї, традиції, переконання, патріотизм; продуктивність праці.

Компонентна структура трудового потенціалу підприємства характеризується особистими якостями працівників, їх кількісним вимірюванням і умовами реалізації та розвитку трудового потенціалу працівників. До особистих якостей належать такі: рівень кваліфікації та професіоналізму, обумовлені освітою та досвідом трудової діяльності; стан здоров'я працівників і їх працездатність; відповідальність, організованість, вимогливість до себе, рівень культурного та інтелектуального розвитку, творча активність; вікові характеристики та статеві ознаки персоналу. Умови реалізації та розвитку трудового потенціалу працівників характеризуються такими складовими: мотивація та стимулювання праці, у тому числі рівень оплати праці; рівень оснащення робочих місць; система охорони праці; стан соціальної сфери підприємства; морально-психологічний клімат у колективі (рівень розвитку корпоративної культури); професійна ротація персоналу (можливості кар'єрного зростання); можливості навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації кадрів; фонд використання робочого часу; соціально-трудова відносина; якість адміністративного управління.

Система управління трудовим потенціалом підприємства – це цілеспрямована організаційна система, взаємозв'язок складових (підсистем) якої визначається загальною метою функціонування через реалізацію функцій управління, що полягає в обґрунтованому зміцненні трудового потенціалу підприємства (ТПП) шляхом його формування і розвитку. При цьому комбінація складових (підсистем) за певними відношеннями визначають концептуальну модель системи управління ТПП. Функціонування системи управління ТПП

ґрунтується на системному підході, який полягає в комплексному вивченні трудового потенціалу з позицій системного аналізу, що розглядає всі складові-підсистеми системи управління в їх єдності і взаємообумовленості, а його адекватність дійсності перевіряється ефективністю прийняття та реалізації управлінських рішень у системі управління. Використання системного підходу дозволяє забезпечити якість управління та заплановану результативність функціонування підприємства: економічну (збільшення прибутку за рахунок виробництва та реалізації конкурентоспроможної продукції) та соціальну (покращення умов реалізації трудового потенціалу персоналу та здоров'я працівників).

Проблеми на вході системи управління дають підставу для формулювання цілей і завдань, виконання яких дозволяє усунути існуючі проблеми шляхом реалізації функцій управління ТПП через зміну показників, що характеризують ТПП. При цьому використовуються певні методи та принципи управління персоналом. У процесі управління шляхом впливу суб'єкта управління (адміністрації підприємства) через управлінські рішення на об'єкт управління (трудова потенціал) доводяться управлінські рішення, звіт про виконання яких розглядає суб'єкт управління. При цьому процес управління ТПП, що відбувається в системі управління, ґрунтується на сукупності ресурсів управління, а також організаційному механізмі функціонування системи.

Уточнені теоретичні положення, до яких належить категоріально-понятійний апарат, концептуальні положення й методи, використовувані в методичних підходах, створюють єдиний методологічний базис, що має загальну основу у вигляді теорії управління та теорії систем, оскільки таке об'єднання з урахуванням специфіки всіх досліджуваних предметів дозволяє вирішувати проблеми управління як системи в рамках тих концептуальних положень, які були запропоновані, кожне з яких розкривається в положеннях наукової новизни і говорить про їх взаємний вплив, обумовленість і загальну теоретичну базу, забезпечуючи формування та функціонування системи управління трудовим потенціалом. Йдеться про систему управління складним соціально-економічним об'єктом, який сам є складною соціально-економічною категорією і розглядається з погляду системи управління, що забезпечує врахування всіх різнохарактерних чинників, які впливають на процес управління і на сам об'єкт, тому система управління об'єднує внутрішні і зовнішні, економічні і соціальні чинники. Зовнішні – за рахунок умов праці, внутрішні – за рахунок самої сутності трудового потенціалу підприємства. Економічні з погляду результативності діяльності підприємства в цілому і функціонування трудового потенціалу, соціальні – з погляду сприйняття окремими суб'єктами, які входять до комплексного поняття трудового потенціалу, самих умов праці і свого місця в складному процесі функціонування соціально-економічної системи підприємства. При цьому існує єдність економічного та соціального, зовнішнього та внутрішнього, суб'єктивного та об'єктивного. Об'єктивне ближче до економічних чинників, а суб'єктивне – до соціальних, тому сформовано триєдиний підхід, який реалізується в самому трудовому потенціалі і умовах його реалізації. Враховуючі методологічні положення, у роботі обґрунтовано та розроблено концептуальну модель системи управління трудовим потенціалом підприємства (рис. 1).

Система управління ТПП поєднує розуміння та вивчення сутності ТПП і системи управління і ґрунтується на концептуальних положеннях про: ТПП як об'єкт системи управління; типології ТПП; пріоритетні складові ТПП (трудова потенціал персоналу та умов його реалізації); залежність результативності діяльності підприємства від реального рівня ТПП; систему показників вимірювання ТПП; оцінювання ТПП за п'яти-рівневими критеріями; обґрунтування управлінських рішень щодо зміцнення ТПП; необхідність управління ТПП з позицій системи; спрямованість системи управління ТПП на заплановану результативність діяльності підприємства; взаємозв'язок процесів формування та функціонування системи управління ТПП; склад і взаємозв'язок елементів системи управління ТПП; моделювання надійності функціонування системи управління ТПП; залежність стану системи управління ТПП від зовнішнього середовища, вплив якого обумовлює її стійкість; реалізацію організаційного механізму функціонування системи управління ТПП.

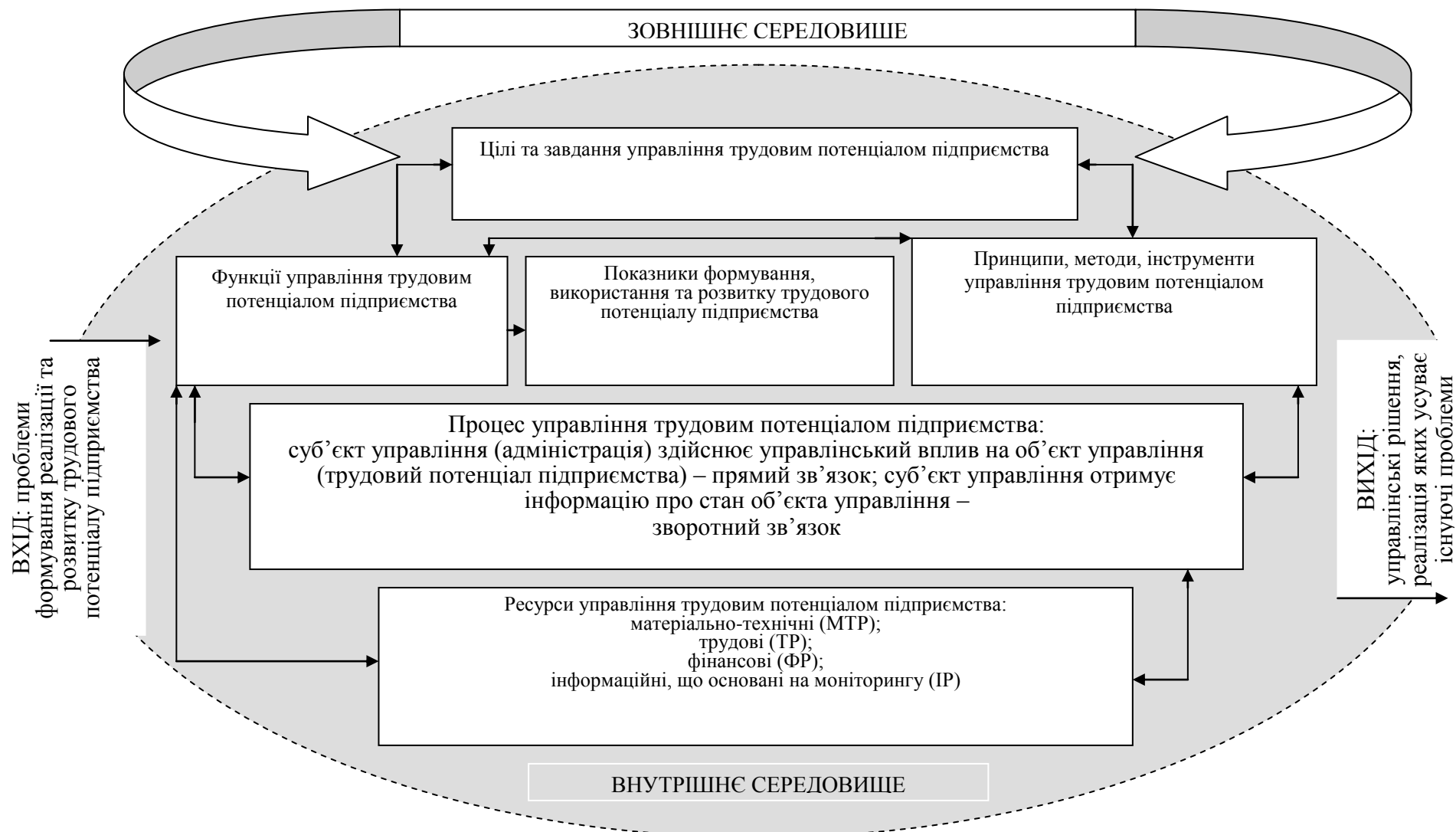


Рис. 1. Концептуальна модель системи управління трудовим потенціалом підприємства

Функціонування системи управління трудовим потенціалом підприємства забезпечує обґрунтований організаційний механізм, що представляє певну внутрішню організацію, яка визначає порядок взаємодії її складових у процесі формування, використання та розвитку трудового потенціалу. При цьому організаційний механізм забезпечує ефективне функціонування системи, що передбачає ухвалення обґрунтованих оптимальних управлінських рішень, реалізація яких спрямована на досягнення запланованої результативності діяльності за умовами можливої мінімізації використаних ресурсів і максимізації якості кінцевого результату. Такий механізм поєднує сукупність взаємопов'язаних блоків у певній замкнутій послідовності від вивчення та аналізу залежності між ТПП і результативністю діяльності підприємства до оцінки досягнення цілей функціонування системи управління ТПП, що дає підставу для подальшого формулювання цілей щодо запланованої результативності діяльності підприємства. В організаційному механізмі кожний блок підтримується запропонованими до використання методами, принципами, ресурсами та технологічним забезпеченням його реалізації.

У другому розділі – «Аналіз стану трудового потенціалу підприємств машинобудівної галузі» – проаналізовано тенденції динаміки кількісного та якісного складу персоналу машинобудівних підприємств і обґрунтовано тенденції їх розвитку; умов реалізації трудового потенціалу промислових підприємств машинобудування й обґрунтовано можливості їх покращення; систематизовано результати аналізу тенденцій динаміки інтегральних характеристик трудового потенціалу підприємств машинобудування.

Формування показників аналізу трудового потенціалу підприємств машинобудівної галузі ґрунтується на необхідності комплексної характеристики даної категорії, що є многогранним і складним соціально-економічним поняттям. Існуючі форми статистичної звітності машинобудівних підприємств зменшують можливості аналізу всіх частинних кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу, тому запропоновано вдосконалити структуру форм, а саме: запровадити звітність за такими віковими групами персоналу: молодь у віці 15 – 29 років; працівники середнього віку 30 – 45 років; працівники передпенсійного віку 46 – 54 років (жінки) і 46 – 59 років (чоловіки); працюючі пенсіонери за віком. Удосконалення потребує також облік працівників за професіями та кваліфікаційним рівнем і досвідом роботи та певними групами персоналу, а саме: адміністративно-управлінський, фахівці, виробничий і допоміжний персонал.

Аналіз результатів динаміки кількісного та якісного складу персоналу на 34 машинобудівних підприємствах Харківського регіону свідчить про те, що рівень творчої активності працівників зменшився за період з 2003 р. по 2008 р., що підтверджується негативною середньорічною динамікою питомої ваги раціоналізаторів і винахідників в обліковій кількості персоналу (15,36%). При цьому середньорічні показники питомої ваги раціоналізаторів і винахідників в структурі персоналу складають 0,36%. Аналогічна тенденція має місце і для працівників вищої кваліфікації, які мають науковий ступінь і вчене звання. У середньому їх питома вага за аналізований період зменшилася на 70,65%. При цьому середня питома вага даної категорії персоналу складала в середньому за цей самий час 0,17%. Питома вага працівників, яких навчено новим професіям, зменшилася на 6,14%. При цьому даний показник у середньому становив 5,47%. Питома вага працівників, які підвищили кваліфікацію, зменшилася на 9,62%.

Поступово на підприємствах машинобудування зростає кількість працюючих пенсіонерів за віком. Так, за досліджуваний період їх питома вага в обліковій кількості персоналу збільшилася на 28,35% при середньому рівні даного показника 15,10%. Також зростає рівень тимчасової непрацездатності персоналу в загальному фонді робочого часу. Так, за період з 2003 р. по 2008 р. цей показник у середньому збільшився на 20,58% при рівні 4%. Змінюються умови реалізації трудового потенціалу персоналу. Оплата праці в машинобудівній галузі зростає, але не за рахунок її підвищення за всіма категоріями персоналу та не на всіх підприємствах. Так, співвідношення середньомісячної заробітної плати в машинобудуванні та прожиткового мінімуму для працездатного населення в

середньому за період складало 219,16% при позитивній середній динаміці даного показника 121,55%. Співвідношення середньомісячної заробітної плати одного найманого працівника машинобудівних підприємств та аналогічного показника в промисловості Харківській області складало у середньому 118,25% при позитивній середній динаміці 105,52%.

Узагальнення результатів аналізу дало можливість обґрунтувати існуючі проблеми зміцнення трудового потенціалу підприємств машинобудівної галузі. Їх сутність полягає в такому: незначна кількість винахідників і раціоналізаторів, а також працівників, які мають вищу кваліфікацію; практично відсутнє навчання працівників новим професіям і підвищення їх кваліфікації; зростає кількість працюючих пенсіонерів; збільшується тимчасова непрацездатність працівників, що негативно характеризує стан їх здоров'я; основна кількість працівників має низький рівень заробітної плати, але середній рівень оплати праці на більшості підприємств машинобудування відносно високий за рахунок високої заробітної плати адміністративно-управлінського персоналу. Слід звернути увагу на те, що суттєвою проблемою зміцнення трудового потенціалу промислових підприємств залишається погіршення якісних характеристик персоналу та умов реалізації його трудового потенціалу, що негативно впливає на результативність діяльності підприємств машинобудування.

Систематизація результатів аналізу тенденцій динаміки інтегральних характеристик трудового потенціалу машинобудівних підприємств показала, що взагалі за 34 підприємствами машинобудування в періоді з 2003 р. по 2008 р. співпадання рівнів трудового потенціалу підприємства за існуючими критеріями оцінювання та його складових спостерігалось лише в семи випадках. До еталонного значення реального рівня трудового потенціалу промислового підприємства, що було отримано експериментальним шляхом, було наближено лише одно підприємство, але це було досягнуто за рахунок суттєвого збільшення кількості працівників, яких прийнято на роботу над кількістю працівників, яких було звільнено за власним бажанням, що характеризує загальні умови праці. На інших підприємствах реальний рівень трудового потенціалу, як взагалі, так і за основними складовими, був нижче еталонного значення, що обґрунтовує необхідність його зміцнення.

У третьому розділі – «Комплекс моделей системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств» – узагальнено теоретичні підходи та обґрунтовано умови надійності функціонування системи управління трудовим потенціалом; запропоновано імітаційну модель системи управління трудовим потенціалом і технологію процесу прийняття та реалізації управлінських рішень у системі управління трудовим потенціалом.

Система управління ТПП є складною організаційною системою, яка реалізує комплекс процесів за допомогою спеціального персоналу та технічних засобів управління. Одним із основних елементів системи управління ТПП є працівники зі всіма властивими їм фізіологічними та психологічними особливостями. Складність у забезпеченні надійності функціонування системи управління ТПП полягає в тому, що взаємозв'язки між її складовими є динамічними і можуть змінюватися в процесі управління. Враховуючи те, що система управління ТПП має ієрархічну структуру, одні й ті ж функції управління виконуються на різних рівнях, тому запропоновано здійснювати їх раціоналізацію. Основною функцією системи управління ТПП є забезпечення відповідним персоналом основних напрямків діяльності промислового підприємства з метою ефективного виконання планових виробничих завдань за встановленими термінами, обсягами та асортиментом продукції, що випускається, при максимально можливій економії ресурсів. Це вимагає відповідної надійності функціонування системи управління ТПП. Забезпечення надійності функціонування системи управління ТПП відбувається за двома напрямками: перший, пов'язаний з визначенням вірогідності прийняття суб'єктом управління рішень, що забезпечують виконання основних функцій управління; другий – з вірогідністю реалізації прийнятих рішень підсистемою, якою управляють. Якщо вірогідність прийняття якісних управлінських рішень, що забезпечують виконання основних функцій управління, дорівнює 100%, то надійність системи управління ТПП на певному рівні визначатиметься вірогідністю

реалізації в цій системі рішень щодо основних функцій управління. При цьому необхідно враховувати, що вірогідність реалізації прийнятих рішень залежить від кількості взаємозв'язків і надійності елементів, що входять до підсистеми реалізації рішень. У процесі виконання конкретних завдань важливе значення має ресурсне забезпечення, тому умовою надійності функціонування системи управління ТПП є забезпечення потрібним обсягом ресурсів, фактична кількість яких, як правило, нижче нормативної. Це обумовлює необхідність створення маневреного резерву ресурсів, що забезпечує надійність функціонування системи управління ТПП.

Враховуючи певні труднощі формалізованого опису станів системи управління ТПП, пропонується використовувати імітаційну модель, що формується за такими етапами: 1. Визначення об'єкта моделювання та цілей імітації. 2. Формування формалізованого опису системи управління ТПП. 3. Впровадження моделі. Опис системи управління, що моделюється, на початковому етапі реалізується на основі графічного представлення зв'язків між окремими елементами системи, які мають змістовний опис. Другий етап побудови імітаційної моделі реалізується на основі концептуальної схеми моделі, що теоретично описується на основі емпіричних уявлень про стан системи управління ТПП як об'єкта імітаційного моделювання. Реалізація останнього етапу передбачає програмне забезпечення, що дає можливість проводити імітаційні експерименти та розрахунки в процесі функціонування системи управління ТПП і обґрунтовувати рішення щодо формування, використання та розвитку ТПП. Коригування моделі передбачає зміну її окремих складових під впливом інформації, що накопичується в результаті її практичного використання.

У процесі імітаційного моделювання системи управління ТПП об'єкти моделювання (складові системи) описуються певною мірою укрупнено, а управлінські рішення відповідають конкретним узагальненим ситуаціям, що отримані в результаті розбиття сукупності їх можливих варіантів на класи. Також необхідність забезпечення ефективності системи управління обґрунтовує доцільність розробки технології прийняття та реалізації управлінських рішень щодо формування, реалізації та розвитку ТПП. Сутність такої технології полягає в поетапному виконанні управлінських операцій при застосуванні комплексу методів розробки, обґрунтування, прийняття та реалізації управлінських рішень. Початок технологічного процесу, що відбувається в системі управління, полягає у вивченні проблемної ситуації, яка вимагає управлінського впливу для її вирішення. При цьому пропонується використовувати методичні підходи до вимірювання та оцінювання ТПП, що дає можливість отримати необхідну інформацію для розробки обґрунтованих управлінських рішень. Ієрархія управлінських рішень становить сукупність вертикальних підсистем S_i , кожна з яких може бути описана як відображення $S_i: Y_i \rightarrow Y_{i-1}$ і подана у вигляді вирішального елемента, тобто задана множиною задач $D_i(y_i)$, $y_i \in Y$, що вирішуються, і алгоритмом «I» таким, що для будь-якого входу y_i вихід $y_{i-1} = S_{\varphi(i)}$ визначається функцією $y_{i-1} = I_i(x_i)$, де x_i – рішення задачі D_i . Отже, входи y_i є показниками, що задаються вищим елементом, який конкретизує рішення задачі в S_i . Відповідні виходи y_{i-1} , отримані в результаті рішення задачі за алгоритмом «I», є, у свою чергу, показниками, що задаються нижчому елементу.

У четвертому розділі – «Методичні підходи до комплексного вимірювання та оцінювання трудового потенціалу і результативності його реалізації» – запропоновано методичні підходи до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону – як зовнішнього середовища формування персоналу – та промислових підприємств; розроблено методичний підхід до вимірювання та оцінювання результативності реалізації трудового потенціалу господарюючих суб'єктів машинобудівної галузі; визначено та обґрунтовано функціональну залежність між реальним рівнем трудового потенціалу машинобудівної галузі та результативністю його реалізації.

Система управління трудовим потенціалом промислового підприємства активно взаємодіє із зовнішнім середовищем, що здійснює певний вплив на її стан у кожний

конкретний момент часу, тому оцінювання впливу оточуючого середовища обґрунтовано необхідністю врахування його дії на можливості формування та розвитку трудового потенціалу. Зовнішнє економічне середовище господарюючого промислового суб'єкта визначається основними показниками, що характеризують економіку регіону, а також станом регіонального ринку праці, під впливом якого формується пропозиція робочої сили певної якості.

Трудовий потенціал регіону, як одна зі складових зовнішнього середовища промислових підприємств, характеризується економічно активним, зайнятим населенням, рівнем безробіття, вивільненням працівників з економічних причин, попитом на робочу силу, навантаженням не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце, підготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів, кількістю фахівців вищої кваліфікації. Аналіз існуючих методик визначення та оцінювання трудового потенціалу регіону (ТПР) дало можливість узагальнити його частинні характеристики та запропонувати такі етапи вимірювання та оцінювання ТПР: 1. Формулювання мети визначення та оцінювання ТПР. 2. Формування таблиці вихідних даних у вигляді формалізованого опису частинних показників, що формують ТПР. 3. Розподілення часткових показників на показники позитивного та негативного впливу на трудовий потенціал регіону (ТПР). 4. Визначення співвідношення відповідних часткових показників у регіоні та країні; нормування показників-факторів. 5. Визначення інтегрального показника, що характеризує ТПР. 6. Розробка критеріїв оцінювання ТПР на основі розмежування за п'ятьма станами ступеня оціночної впевненості (функції належності). 7. Оцінювання інтегрального показника, що характеризує ТПР за певними станами. 8. Інтерпретація результатів оцінювання ТПР і характеристика стану зовнішнього середовища щодо формування трудового потенціалу підприємства. 9. Прийняття управлінських рішень щодо формування ТПП у певному періоді.

Запропонований методичний підхід до вимірювання та оцінювання ТПР ґрунтується на поєднанні окремих трудових показників, результатах їх горизонтального та структурного аналізів і узагальнення в інтегральному показнику. Аналіз динаміки інтегрального показника свідчить, що за період з 2003 р. по 2008 р. він збільшився у середньому на 2,6%, що доводить наявність сприятливих зовнішніх умов формування трудового потенціалу промислових підприємств Харківського регіону. Але в 2004 р. відносно попереднього даний показник незначно зменшився, а в 2007 р. – зменшився на 16,70%, що свідчить про погіршення зовнішніх умов набору персоналу господарюючих суб'єктів.

Необхідність формування адекватної інформації для прийняття обґрунтованих управлінських рішень у системі управління щодо зміцнення ТПП обумовило необхідність його вимірювання та оцінювання в машинобудівній галузі. Узагальнення результатів аналізу існуючих методик визначення та оцінювання рівня розвитку ТПП довело, що потрібен методичний підхід, який поєднує дві важливі складові ТПП: трудовий потенціал персоналу та умови його реалізації в інтегральному показнику, що запропоновано визначати за такою формулою:

$$ТПП_{кп.}^t = V_1 \times \sum_{i=1}^n ТП_{Пр.і}^t + V_2 \times \sum_{j=1}^m УР_j^t,$$

де $ТПП_{кп.}^t$ – трудовий потенціал k-го підприємства в певному періоді t; $ТП_{Пр.і}^t$ – трудовий потенціал працівників k-го підприємства в певному періоді t, що складається із сукупності i-х показників, $i = 1, \dots, n$; $УР_j^t$ – умови реалізації трудового потенціалу працівників k-го підприємства у певному періоді t, що складається із сукупності j-х показників, $j = 1, \dots, m$; V_1, V_2 – вага певної складової трудового потенціалу підприємства; k – певне підприємство, $k = 1, \dots, p$; t – певний розрахунковий період.

Оцінювання рівня трудового потенціалу машинобудівного підприємства запропоновано визначати за п'ятьма станами – від дуже низького до дуже високого, розробленими на основі методів нечіткої логіки з певною мірою вірогідної приналежності. Реальний трудовий потенціал характеризує фактично досягнутий його рівень на певний момент часу, тобто на момент його вимірювання, а номінальний – характеризує резерви його розвитку, тому розраховано показники реального трудового потенціалу машинобудівних підприємств. Результати вимірювання та оцінювання реального рівня трудового потенціалу машинобудівних підприємств подано в табл. 1, аналіз даних якої показав, що за середніми даними (з 2003 р. по 2008 р.) 13 підприємств машинобудування мали дуже низький, дев'ять – низький і одно – середній реальні рівні трудового потенціалу зі 100% впевненістю. Вісім підприємств мали реальний рівень трудового потенціалу між дуже низьким і низьким і два – між низьким і середнім з різною впевненістю.

Результати оцінювання реального рівня трудового потенціалу машинобудівних підприємств, з одного боку, свідчать про його низьку якість і негативні умови його реалізації, а з іншого – про можливість зміцнення трудового потенціалу даних підприємств. Але для обґрунтування управлінських рішень, спрямованих на зміцнення трудового потенціалу промислових підприємств, необхідно визначити та обґрунтувати залежність між рівнем трудового потенціалу машинобудівних підприємств і результативністю його реалізації.

У роботі обґрунтовано, що як показник результативності діяльності підприємства доцільно запропонувати інтегральний, що характеризується такими частковими показниками: знос основних засобів; коефіцієнт автономії; коефіцієнт абсолютної ліквідності; коефіцієнт оборотності оборотних засобів; рентабельність власного капіталу. Згорання часткових показників в інтегральний здійснювалося на основі їх підсумовування за показниками позитивного та негативного впливів на результативний показник і визначення їх співвідношення. Аналіз відповідності реального рівня трудового потенціалу підприємств машинобудування та результативності його реалізації довів, що необхідно визначити адекватну функціональну залежність між даними узагальнюючими показниками.

Обґрунтування залежності між реальним рівнем трудового потенціалу підприємства та результативністю його діяльності було здійснено на основі використання методу нелінійного оцінювання (Nonlinear Estimation) лінійної регресії з перериванням (Piecewise linear regression), яка має такий вигляд:

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{РП} = 0,106361 - 0,168964 \times \text{ТПП}, \quad \text{якщо РП} \leq 0,160715 \\ \text{РП} = 0,252566 + 0,040110 \times \text{ТПП}, \quad \text{якщо РП} \geq 0,160715 \end{array} \right\}, \quad (1)$$

де РП – результативність діяльності машинобудівних підприємств;
ТПП – трудовий потенціал підприємств.

Аналіз параметрів адекватності моделі свідчить, що коефіцієнт кореляції (R_p) показує тісноту зв'язку між ТПП і РП і дорівнює 0,79, що перевищує його нормативне значення ($R_p > R_H = 0,7$); коефіцієнт детермінації (R_p^2) показує долю впливу ТПП на РП і дорівнює 0,63, що також перевищує його нормативне значення ($R_p^2 > R_H^2 = 0,5$); критерій Ст'юдента показує значущість фактора ТПП і дорівнює 7,23, що при імовірності 0,95 більше $t_{кр} = 2,04$, отже гіпотеза про нульове значення коефіцієнта кореляції не підтверджується; критерій Фішера показує значущість рівняння регресії та дорівнює 52,35, що більше $F_{кр} = 4,183$ (0,95; 1; 29), тому дану модель, що відображує залежність результативності діяльності машинобудівних підприємств від реального рівня їх трудового потенціалу, можна вважати адекватною та використовувати для обґрунтування управлінських рішень, що приймаються та реалізуються в системі управління трудовим потенціалом.

Результати вимірювання та оцінювання реального трудового потенціалу машинобудівних підприємств

Назва підприємства	Значення показника за роками та середні за період													
	2003		2004		2005		2006		2007		2008		Середні	
	ЗН	ОЦ*	ЗН	ОЦ	ЗН	ОЦ	ЗН	ОЦ	ЗН	ОЦ	ЗН	ОЦ	ЗН	ОЦ
1. ЗАТ "Лозівський завод ТРАКТОРОДЕТАЛЬ"	0,1400	ДН(1)**	0,0622	ДН(1)	0,1612	ДН(0,89) Н(0,11)	0,0962	ДН(1)	0,0730	ДН(1)	0,0764	ДН(1)	0,1015	ДН(1)
2. ВАТ "Харківський завод ТОЧМЕДПРИЛАД"	0,1507	ДН(0,99) Н(0,01)	0,2693	Н(1)	0,1302	ДН(1)	0,0288	ДН(1)	0,0926	ДН(1)	0,1304	ДН(1)	0,1337	ДН(1)
3. ЗАТ "Харківський завод електромонтажних виробів №1"	0,0771	ДН(1)	0,1074	ДН(1)	0,0994	ДН(1)	0,0749	ДН(1)	0,1061	ДН(1)	0,1138	ДН(1)	0,0964	ДН(1)
4. ВАТ "Харківський завод електромонтажних виробів"	0,0994	ДН(1)	0,1473	ДН(1)	0,1684	ДН(0,82) Н(0,18)	0,1879	ДН(0,62) Н(0,38)	0,2133	ДН(0,37) Н(0,63)	1,0000	ДВ(1)	0,3027	Н(1)
5. ВАТ "Харківський електроапаратний завод"	0,0664	ДН(1)	0,0781	ДН(1)	0,0901	ДН(1)	0,1892	ДН(0,61) Н(0,39)	0,1657	ДН(0,84) Н(0,16)	0,1060	ДН(1)	0,1159	ДН(1)
6. ВАТ "НВП СИСТЕМА"	0,0185	ДН(1)	0,1303	ДН(1)	0,0591	ДН(1)	0,0796	ДН(1)	0,1014	ДН(1)	0,0511	ДН(1)	0,0733	ДН(1)
7. ВАТ "Дослідний Зміївський електромонтажний завод"	0,0883	ДН(1)	0,2680	Н(1)	0,2220	ДН(0,28) Н(0,72)	0,1096	ДН(1)	0,2021	ДН(0,48) Н(0,52)	0,1697	ДН(0,80) Н(0,20)	0,1766	ДН(0,73) Н(0,27)
8. ВАТ "Харківський верстагобудівний завод"	0,1131	ДН(1)	0,1282	ДН(1)	0,0592	ДН(1)	0,1028	ДН(1)	0,1117	ДН(1)	0,1199	ДН(1)	0,1058	ДН(1)
9. ЗАТ "Інститут Укрорверталінпром"	0,0948	ДН(1)	0,1627	ДН(1)	0,1196	ДН(1)	0,0862	ДН(1)	0,1715	ДН(0,79) Н(0,21)	0,1666	ДН(0,83) Н(0,17)	0,1336	ДН(1)
10. ЗАТ "Харківський Орден Знак Пошани машинобудівний завод "Червоний жовтень"	0,2122	Н(1)	0,3297	Н(1)	0,2888	Н(1)	0,1697	ДН(0,80) Н(0,20)	0,2321	ДН(0,18) Н(0,82)	0,2415	ДН(0,09) Н(0,91)	0,2456	ДН(0,04) Н(0,96)
11. ВАТ "Гномський тепловозремонтний завод"	0,0444	ДН(1)	0,3217	Н(1)	0,0258	ДН(1)	0,0397	ДН(1)	0,0606	ДН(1)	0,0000	ДН(1)	0,0820	ДН(1)
12. ЗАТ "Харківський вагонобудівний завод"	0,2245	ДН(0,26) Н(0,74)	0,3425	Н(1)	0,4013	Н(0,49) С(0,51)	0,2670	Н(1)	0,3106	Н(1)	0,2455	ДН(0,04) Н(0,96)	0,2986	Н(1)
13. ВАТ "Харківський електротехнічний завод "ТРАНСЗВ'ЯЗОК"	0,1663	ДН(0,84) Н(0,16)	0,1651	ДН(0,85) Н(0,15)	0,1171	ДН(1)	0,0641	ДН(1)	0,1493	ДН(1)	0,1510	ДН(0,99) Н(0,01)	0,1355	ДН(1)
14. ДП Харківський електромеханічний завод	0,3955	Н(0,54) С(0,46)	0,2201	ДН(0,30) Н(0,70)	0,1016	ДН(1)	0,0011	ДН(1)	0,0587	ДН(1)	0,1066	ДН(1)	0,1473	ДН(1)
15. ВАТ "Завод "ПЮПЕНЦАЛ"	0,1572	ДН(0,93) Н(0,07)	0,1195	ДН(1)	0,0925	ДН(1)	0,0324	ДН(1)	0,1680	ДН(0,82) Н(0,18)	0,1488	ДН(1)	0,1197	ДН(1)
16. ЗАТ "ЕЛОКС"	0,5016	С(1)	0,5766	С(0,73) В(0,27)	0,3762	С(1)	0,3999	С(1)	0,8433	В(0,07) ДВ(0,93)	0,5193	С(1)	0,5362	С(1)
17. ТОВ "ПРОМЕЛЕКТРО"	0,3876	Н(0,62) С(0,38)	0,2641	Н(1)	0,4165	Н(0,34) С(0,66)	0,3183	Н(1)	0,2177	ДН(0,32) Н(0,68)	0,3953	Н(0,55) С(0,45)	0,3332	Н(1)
18. Сільське підприємство ЗАТ "ХЕМВ-ПРЕС"	0,2232	ДН(0,27) Н(0,73)	0,2616	Н(1)	0,2870	Н(1)	0,2062	ДН(0,44) Н(0,56)	0,4911	С(1)	0,1159	ДН(1)	0,2642	Н(1)

Назва підприємства	Значення показника за роками та середні за період													
	2003		2004		2005		2006		2007		2008		Середні	
	ЗН	ОЦ*	ЗН	ОЦ	ЗН	ОЦ	ЗН	ОЦ	ЗН	ОЦ	ЗН	ОЦ	ЗН	ОЦ
19. ТОВ підприємство "ВЛАДАР"	0,3724	Н(0,78) С(0,22)	0,3387	Н(1)	0,1167	ДН(1)	0,1452	ДН(1)	0,1521	ДН(0,98) Н(0,02)	0,2273	ДН(0,23) Н(0,77)	0,2254	ДН(0,25) Н(0,75)
20. Об'єднання підприємств електротехнічна корпорація "ЕЛКОР"	0,1587	ДН(0,91) Н(0,09)	0,1424	ДН(1)	0,2530	Н(1)	0,2891	Н(1)	0,2243	ДН(0,26) Н(0,74)	0,3567	Н(0,93) С(0,07)	0,2374	Н(1)
21. ВАТ "Харківський електротехнічний завод "УКРЕЛЕКТОМАШ"	0,1897	ДН(0,60) Н(0,40)	0,1407	ДН(1)	0,1491	ДН(1)	0,0940	ДН(1)	0,1050	ДН(1)	0,1528	ДН(0,97) Н(0,03)	0,1385	ДН(1)
22. ВАТ "ЕЛЕКТОМАШИНА"	0,1025	ДН(1)	0,1902	ДН(0,60) Н(0,40)	0,2608	Н(1)	0,1620	ДН(0,88) Н(0,12)	0,2213	ДН(0,29) Н(0,71)	0,2226	ДН(0,27) Н(0,73)	0,1932	ДН(0,57) Н(0,43)
23. ВАТ "Завод ім. Фрунзе"	0,3654	Н(0,85) С(0,15)	0,4555	С(1)	0,2857	Н(1)	0,3598	Н(0,90) С(0,10)	0,3678	Н(0,82) С(0,18)	0,4329	Н(0,17) С(0,83)	0,3778	Н(0,72) С(0,28)
24. ВАТ "АВТРОМАТ"	0,4000	Н(0,50) С(0,50)	0,2281	ДН(0,22) Н(0,78)	0,1604	ДН(0,90) Н(0,10)	0,1574	ДН(0,93) Н(0,07)	0,1201	ДН(1)	0,1367	ДН(1)	0,2005	ДН(0,50) Н(0,50)
25. ЗАТ "УНТЕРКОНДИЦІОНЕР"	0,3852	Н(0,65) С(0,35)	0,4065	Н(0,44) С(0,56)	0,4194	Н(0,31) С(0,69)	0,4261	Н(0,24) С(0,76)	0,4550	С(1)	0,3866	Н(0,63) С(0,37)	0,4131	Н(0,37) С(0,63)
26. ВАТ "РОСС" (ВАТ "Харківський завод агрегатних верстатів")	0,1746	ДН(0,75) Н(0,25)	0,1773	ДН(0,73) Н(0,27)	0,0574	ДН(1)	0,0670	ДН(1)	0,0985	ДН(1)	0,0361	ДН(1)	0,1018	ДН(1)
28. Український державний центр з експлуатації спеціалізованих вагонів "УКРСПЕЦВАГОН"	0,2642	Н(1)	0,3204	Н(1)	0,1989	ДН(0,51) Н(0,49)	0,1660	ДН(0,84) Н(0,16)	0,3106	Н(1)	0,3398	Н(1)	0,2666	Н(1)
29. ТОВ "Харківський завод під'ємно-транспортного устаткування"	0,1817	ДН(0,68) Н(0,32)	0,2192	ДН(0,31) Н(0,69)	0,2086	ДН(0,41) Н(0,59)	0,1900	ДН(0,60) Н(0,40)	0,1873	ДН(0,63) Н(0,37)	0,2131	ДН(0,37) Н(0,63)	0,2000	ДН(0,50) Н(0,50)
30. ВАТ "Харківський підшипниковий завод"	0,2747	Н(1)	0,2936	Н(1)	0,1524	ДН(0,98) Н(0,02)	0,1824	ДН(0,68) Н(0,32)	0,2666	Н(1)	0,3060	Н(1)	0,2460	ДН(0,04) Н(0,96)
31. ВАТ "Харківський машинобудівний завод "СВІПЛОШАХТАРЯ"	0,2671	Н(1)	0,5183	С(1)	0,2299	Н(1)	0,2364	ДН(0,20) Н(0,80)	0,2767	Н(1)	0,2843	Н(1)	0,3021	Н(1)
32. ДП "Завод ЕЛЕКТРОВАЖМАШ"	0,0753	ДН(1)	0,1456	ДН(1)	0,3213	Н(1)	0,2984	Н(1)	0,2675	Н(1)	0,2785	Н(1)	0,2311	ДН(0,19) Н(0,81)
33. ВАТ "Харківський тракторний завод ім. Орджонікідзе"	0,0618	ДН(1)	0,2088	ДН(0,41) Н(0,39)	0,2275	ДН(0,22) Н(0,78)	0,0623	ДН(1)	0,1901	ДН(0,60) Н(0,40)	0,2387	ДН(0,11) Н(0,89)	0,1649	ДН(0,85) Н(0,15)
34. ЗАТ "Завод ПВДЕНКАБЕЛЬ"	0,4620	С(1)	0,3698	Н(0,80) С(0,20)	0,3003	Н(1)	0,2550	Н(1)	0,3085	Н(1)	0,2752	Н(1)	0,3285	(1)Н

Примітка: * – ДН – дуже низький рівень трудового потенціалу підприємства (ТПП); Н – низький рівень ТПП; С – середній рівень ТПП; В – високий рівень ТПП; ДВ – дуже високий рівень ТПП; ** – ступінь оціночної впевненості рівня ТПП, виражена десятковим дробом;

ЗН – значення показника, що характеризує наявний рівень розвитку трудового потенціалу машинобудівних підприємств, виражений десятковим дробом. ОЦ – оцінка наявного рівня розвитку трудового потенціалу машинобудівних підприємств.

Інтерпретація залежності результативності діяльності машинобудівних підприємств від реального рівня їх трудового потенціалу (1) полягає в тому, що для досягнення запланованої результативності необхідно забезпечити відповідний рівень трудового потенціалу. Так, якщо результативність діяльності машинобудівних підприємств характеризується інтегральним показником від 0 до 0,1607, то існує негативна залежність між результативністю діяльності машинобудівних підприємств та підвищенням реального рівня їх трудового потенціалу, тобто збільшення трудового потенціалу машинобудівних підприємств призведе до зниження їх результативності.

Якщо результативність діяльності машинобудівних підприємств характеризується інтегральним рівнем від 0,1607 до 1, то існує позитивна залежність між результативністю діяльності машинобудівних підприємств та підвищенням реального рівня їх трудового потенціалу, тобто збільшення трудового потенціалу машинобудівних підприємств приведе до збільшення їх результативності. Але для реального рівня трудового потенціалу зміни доцільно запропонувати в діапазоні від 0,7560 до 1, що характеризує високий і дуже високий рівні трудового потенціалу, які забезпечують результативний показник у діапазоні від 0,2829 до 0,2927. При цьому необхідно звернути увагу на те, що можливі зміни трудового потенціалу знаходяться у межах від 0,0767 до 1, а результативного показника у межах від 0,2556 до 0,2927.

У п'ятому розділі – «Функціонування та адаптація системи управління трудовим потенціалом підприємства» – розроблено забезпечення щодо реалізації організаційного механізму функціонування системи управління трудовим потенціалом машинобудівного підприємства; методичний підхід до формування організаційного механізму розробки та реалізації стратегії ефективного використання та розвитку трудового потенціалу; обґрунтовано напрямки адаптації системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств до зовнішнього середовища в процесі її функціонування.

Важливою умовою організації ефективного функціонування системи управління трудовим потенціалом підприємства є обґрунтування управлінських рішень, що приймаються та реалізуються в системі та спрямовані на досягнення бажаних результатів у відповідності до запропонованого організаційного механізму (рис. 2). Головною метою функціонування системи управління трудовим потенціалом ВАТ «ЗАВОД «ПОТЕНЦІАЛ» є зміцнення трудового потенціалу та доведення його до рівня середнього, що забезпечить в ході його реалізації підвищення результативності діяльності даного підприємства. Деталізація головної мети приведе до формування основних цілей, а саме: забезпечити трудовий потенціал ВАТ «ЗАВОД «Потенціал» у межах $0,45 \leq I_{ТПР} \leq 0,55$ на рівні 0,45 (перша основна ціль) і результативність його реалізації у межах на рівні $0,45 \leq I_{РП} \leq 0,55$ на рівні 0,45 (друга основна ціль). Перевірка правильності постановки основних цілей передбачає їх узгодження на основі рекомендацій, що були дані за результатами інтерпретування залежності між результативністю діяльності підприємства та реалізацією його трудового потенціалу в попередньому розділі.

Реалізація організаційного механізму функціонування системи управління ТПП на підприємстві ВАТ «ЗАВОД «ПОТЕНЦІАЛ» дало можливість зміцнити його трудовий потенціал до дуже високого рівня (реальний рівень склав 0,950), що привело до підвищення результативності діяльності даного підприємства до середнього рівня зі 100% впевненістю (реальний рівень результативності діяльності підприємства склав 0,486). Цілі функціонування системи управління трудовим потенціалом ВАТ «ЗАВОД «ПОТЕНЦІАЛ» досягнуто, тобто реальні критерії досягнення цілей було покращено в порівнянні із запланованими (трудова потенціал підприємства має дуже високий реальний рівень) на основі надійного функціонування системи управління ТПП.

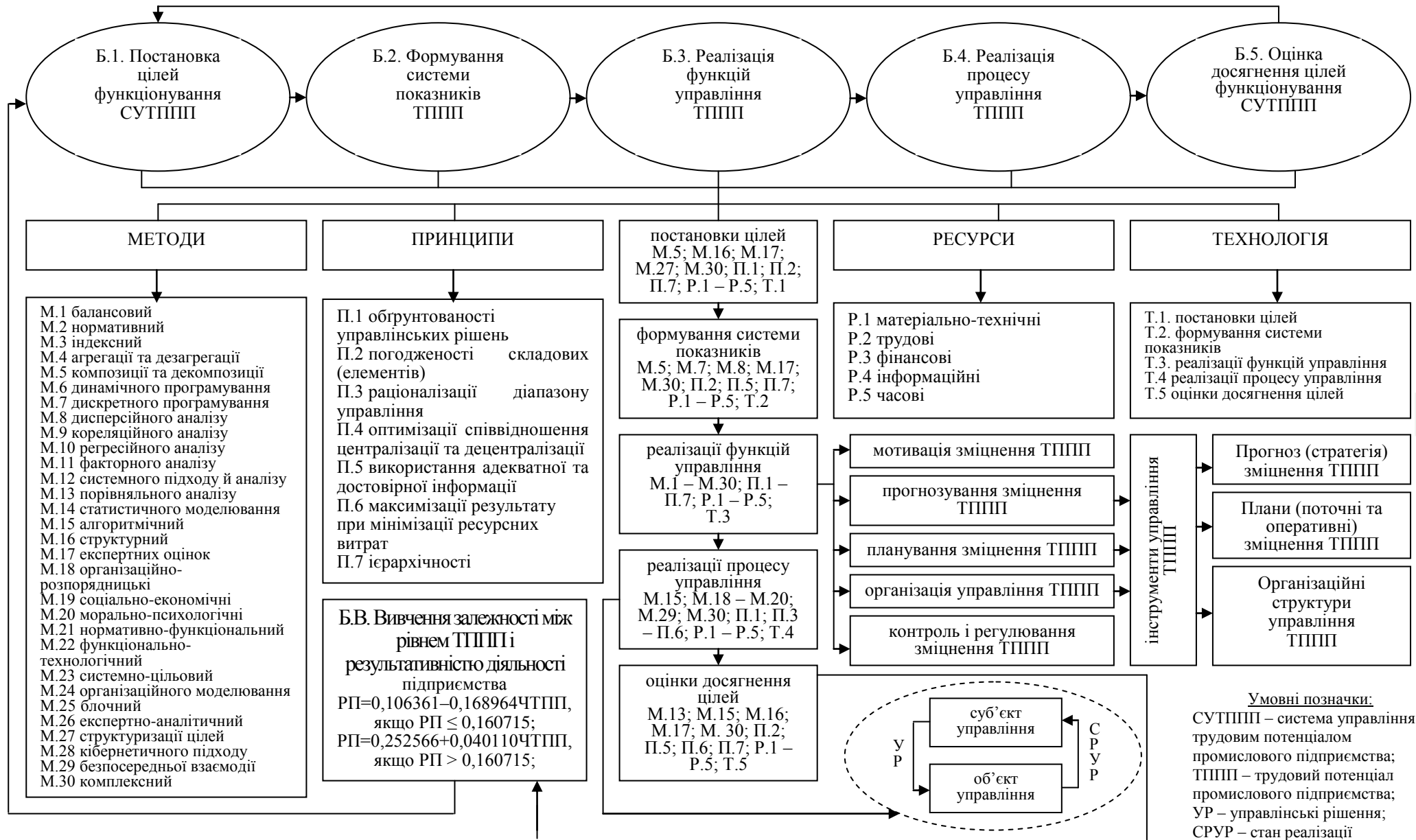


Рис. 2. Модель організаційного механізму забезпечення функціонування системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства

Це дало можливість збільшити виручку від реалізації продукції за рік на 210069 грн; чистий прибуток – на 48462 грн. При цьому коефіцієнт зносу основних фондів знизився на 0,14; коефіцієнт автономії збільшився на 0,74 за рахунок збільшення власного капіталу підприємства; коефіцієнт абсолютної ліквідності збільшився на 0,4 за рахунок збільшення грошових активів підприємства, а також за рахунок зменшення його поточних зобов'язань; коефіцієнт оборотності оборотних коштів збільшився у 2,3 рази за рахунок збільшення обсягу реалізованої продукції; коефіцієнт рентабельності власного капіталу також збільшився та складає 0,56 за рахунок збільшення чистого прибутку підприємства. Таким чином, результативність діяльності підприємства після реалізації організаційного механізму функціонування системи управління трудовим потенціалом покращилася, що обґрунтовано підвищенням ефективності діяльності підприємства.

Виходячи з того, що на промислове підприємство постійно впливає зовнішнє середовище, в якому воно функціонує, необхідно врахувати фактори впливу оточуючого середовища на всі функціональні підсистеми підприємства. Система управління промисловим підприємством є зовнішнім оточуючим середовищем першого рівня по відношенню до системи управління ТПП, а середовище, в якому функціонує певне промислове підприємство, є зовнішнім оточуючим середовищем другого рівня відносно тієї ж системи. Другою складовою організаційного механізму функціонування системи управління ТПП є її адаптація до умов зовнішнього середовища. Механізм адаптації системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства являє спосіб пристосування складових системи до динамічних умов зовнішнього середовища шляхом їх узгодження з відповідними системними складовими зовнішнього середовища, що реалізується в замкнутому контурі.

Формалізація складових зовнішнього середовища промислового підприємства передбачає їх трансформацію в певні умови, в яких функціонує його соціально-економічна система та формує параметри її входу. Розробка механізму адаптації системи управління ТПП передбачає наявність прогнозної інформації щодо стану зовнішнього середовища, враховуючи постійну взаємодію між середовищем і системою. Ступінь такої взаємодії може мати різний характер. Якщо вплив середовища настільки малий, що його зміни практично не впливають на значення параметрів системи управління ТПП, то характер такого впливу не є домінуючим. У разі, якщо зовнішнє середовище суттєво змінює параметри системи управління ТПП, що призводить до зміни її запланованої поведінки або стану в певний момент часу, то характер такого впливу є домінуючим. У реальності зовнішнє середовище має складний характер із домінуючим впливом, особливо під час політичних змін і кризових явищ. За таких умов система управління ТПП має обмежені можливості щодо організації каналів зв'язку із зовнішнім середовищем, обробки інформації, забезпечення цілеспрямованого впливу.

Вплив зовнішнього середовища на систему управління ТПП є збурюючим фактором у процесах його формування, реалізації (використання) та розвитку, тому важливим є узгодження параметрів функціонування системи управління ТПП та зовнішнього середовища промислового підприємства, що впливає на результати його діяльності. Це передбачає формування достовірної та своєчасної інформації про стан зовнішнього середовища на основі моніторингу стану його параметрів (економічно активне, зайняте, безробітне населення, попит на робочу силу, вивільнення працівників з економічних причин, навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце), обробку результатів, розробку та впровадження дієвого механізму адаптації. При цьому важливою складовою зовнішнього середовища є ринок праці, що характеризується сукупністю певних параметрів, які необхідно врахувати в механізмі адаптації системи управління ТПП до умов зовнішнього середовища.

ВИСНОВКИ

Отримані результати вирішують важливу наукову проблему забезпечення ефективного управління формуванням, реалізацією та розвитком трудового потенціалу машинобудівних підприємств на основі розробленого теоретичного і методологічного забезпечення системи управління та методичних підходів до її формування і функціонування.

1. Ефективне формування, реалізація та розвиток трудового потенціалу господарюючих суб'єктів набуває все більшого значення в сучасних економічних умовах, коли зростає роль людського фактора у виробництві та управлінні. Розмаїття існуючих підходів до визначення сутності категорії «трудова потенціал» вимагає уточнення його категоріального апарату, а саме визначення та класифікації за основними ознаками: рівень управління, часові критерії, етапи функціонування, форми отримання, групи персоналу, основні компоненти, чинники впливу, умови формування та реалізації, теоретичні підходи до визначення, форми існування. Трудова потенціал підприємства є накопиченим результатом об'єднання трудових потенціалів працівників, які мають кількісні та якісні ознаки, з певними можливостями та станом внутрішнього середовища підприємства, що створює умови реалізації та розвитку трудових характеристик найманої праці, спрямованої на забезпечення запланованого результату діяльності. Реалізація трудового потенціалу підприємства визначає результативність його діяльності, тому удосконалено класифікацію на основі узагальнення існуючих теоретичних підходів до визначення економічної категорії «трудова потенціал підприємства». Поєднання результативного, синергетичного та інтегрального підходів стало підґрунтям удосконалення визначення соціально-економічної категорії «трудова потенціал підприємства».

2. Методологічний базис системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств формують три складові, а саме: уточнені теоретичні положення, до яких належить система категорій, концептуальні положення та методи, які використовуються в методичних підходах, що є єдиним цілим і має загальну основу, якою є теорія управління, теорія систем, тобто системний аналіз з урахуванням специфіки всіх досліджуваних предметів. Теорія, методологія, методи та методичне забезпечення на базі теорії систем в даний час не існує, тому вони об'єднані в єдиний методологічний базис, що дозволяє вирішувати проблеми системи управління ТПП у межах запропонованих концептуальних положень.

3. Система управління трудовим потенціалом підприємства є цілеспрямованою системою, взаємозв'язок складових (елементів) якої визначено загальною метою функціонування. Концептуальна модель системи управління ТПП характеризується як система відкритого типу, її вхід концентрує проблеми формування, реалізації та розвитку трудового потенціалу підприємства, а вихід – управлінські рішення, реалізація яких сприяє рішення існуючих проблем. До основних складових системи управління трудовим потенціалом підприємства, крім входу та виходу, належать цілі та завдання управління; функції та інструменти управління; методи та принципи управління; ресурсне забезпечення, а також процес управління з технологічним забезпеченням та організаційний механізм функціонування системи.

4. Основні концептуальні положення щодо системи управління ТПП ґрунтуються на поєднанні розуміння та вивчення ТПП як об'єкта управління та управління ТПП як системи. ТПП як складний об'єкт системи управління розрізняється за різними типологіями в процесі його формування, реалізації та розвитку. Пріоритетними складовими ТПП є трудова потенціал персоналу та умови його реалізації. Результативність діяльності підприємства залежить від реалізації трудового потенціалу персоналу. ТПП характеризується системою показників і оцінюється за п'ятирівневими критеріями (від дуже низького до дуже високого). Обґрунтування рішень, які приймаються в системі управління щодо зміцнення ТПП, базується на вивченні залежності між реальним рівнем ТПП та результативністю його

реалізації. Ефективність управління ТПП досягається в системі, надійність функціонування якої знаходиться під впливом чинників зовнішнього середовища, обумовлюючи стійкість взаємозв'язків її складових. Функціонування системи управління ТПП відбувається шляхом реалізації організаційного механізму.

5. Функціонування системи управління ТПП здійснюється шляхом реалізації організаційного механізму, що визначає цілі, виявляє проблеми та обґрунтовує шляхи рішення виявлених проблем. Його зміст полягає у взаємопов'язаному поєднанні певних блоків у замкнутій послідовності від вивчення залежності між ТПП та результативністю його реалізації через постановку цілей, реалізацію функцій управління ТПП до оцінки досягнення цілей функціонування системи управління ТПП. Реалізація організаційного механізму дає можливість досягати обґрунтованого зміцнення ТПП (збільшення його рівня) і забезпечувати заплановану результативність діяльності підприємства.

6. Узагальнення результатів аналізу стану трудового потенціалу промислових підприємств машинобудування показало, що існують певні проблеми, пов'язані з кількісною та якісною структурою трудового потенціалу персоналу та умовами його реалізації. До основних з них належать такі: скорочення облікової кількості штатних працівників (за період з 2003 р. по 2008 р. у середньому на, 13,3%) унаслідок негативних причин, а саме: необхідності скорочення фонду заробітної плати; погіршення умов праці, перш за все, пов'язаним з низькою оплатою праці кваліфікованих працівників; нераціональною віковою структурою персоналу, яка характеризується його старінням через непопулярність у суспільстві робочих професій (питома вага працівників пенсійного віку збільшилася на 28,35%); нераціональної освітньої структури персоналу, яка характеризується високою питомаю вагою персоналу з вищою освітою (питома вага збільшилася на 6,84%), низької творчої активності персоналу, яка характеризується практичною відсутністю винахідників і раціоналізаторів у структурі персоналу машинобудівних підприємств через низьке використання творчого потенціалу працівників (питома вага зменшилася на 84,64%); поганого стану здоров'я працівників (питома вага тимчасової непрацездатності персоналу збільшилася на 20,58%); негативної динаміки показників підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки кадрів (питома вага зменшилася на 9,62% та 6,14% відповідно).

7. Результати аналізу динаміки реального рівня трудового потенціалу підприємств машинобудування та його основних складових свідчать, що важливою умовою забезпечення запланованої діяльності є наявність персоналу певних кваліфікацій, досвіду, освітніх і вікових характеристик. Але поряд з цим необхідно створити належні умови для реалізації відповідних якостей персоналу в процесі його трудової діяльності. Так, за період з 2003 р. по 2008 р. трудовий потенціал працівників за 34 підприємствами машинобудування у середньому знизився на 2,6%, умови його реалізації погіршилися на 3,4%, а взагалі трудовий потенціал підприємств знизився на 2,76%. Сучасний менеджмент персоналу не надає належну увагу умовам реалізації трудового потенціалу працівників, що негативно впливає на кінцеві результати діяльності. Тому поряд з поліпшенням якісних характеристик персоналу необхідно усвідомлювати, що умови реалізації відповідних якостей працівників впливають на ефективність використання трудових ресурсів у діяльності сучасного підприємства.

8. Використання системи управління спрямовано на подолання існуючих проблем в управлінні ТПП. Ефективне функціонування системи управління ТПП потребує, перш за все, обґрунтування проблеми забезпечення надійності функціонування, що обумовлено впливом рівня її організації й ієрархічної структури. Надійність функціонування системи управління ТПП на певному рівні управління залежить від стану підсистем, у межах яких реалізуються управлінські рішення. Певний рівень надійності функціонування системи управління ТПП має забезпечуватися необхідною кількістю ресурсів, що використовуються для функціонування системи. У практичній діяльності необхідні ресурси, як правило, перевищують нормативну потребу в них на величину резервів, що потрібно враховувати в процесі функціонування системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства. Шляхи вирішення проблем забезпечення надійності функціонування системи

управління ТПП ґрунтуються на імітаційному моделюванні, тому що імітаційна модель дає можливість отримати характеристику стану ресурсного забезпечення системи управління в певний момент часу.

9. Підвищення ефективності функціонування системи управління формуванням, реалізацією та розвитком трудового потенціалу підприємства можливо на основі оптимізації запропонованої технології прийняття та реалізації управлінських рішень у системі управління ТПП, що передбачає поділ процесу управління на підпроцеси, які здійснюються за такими етапами: постановка цілей управління ТПП; виявлення проблем формування, використання та розвитку ТПП; дослідження виявлених проблем; пошук рішення проблем; оцінка та вибір прийняттого в конкретних умовах рішення; узгодження рішення; затвердження рішення; підготовка реалізації рішення; управління реалізацією рішення; перевірка ефективності реалізації рішення.

10. Використання запропонованого методичного підходу до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону, який оснований на узагальненні позитивних і негативних характеристик регіонального ринку праці, дає можливість визначити найбільш сприятливі зовнішні умови для набору та відбору персоналу з певним рівнем трудового потенціалу на основі оцінювання інтегральних показників та інтерпретації тенденції динаміки їх рівнів. Для оцінювання реального рівня трудового потенціалу регіону запропоновано його розмежування на п'ять інтервалів, що оснований на методах нечіткої логіки з певною вірогідністю приналежності.

11. У сучасному управлінні рівень прийняття більшості рішень вимагає додаткової обґрунтованості, оскільки їх реалізація не дає бажаної результативності, що призводить до невиправданих витрат на їх реалізацію. Аналіз існуючих методичних підходів до визначення трудового потенціалу показав, що їх використання неможливо за рядом причин, основною з яких є відсутність первинної інформації, тому вдосконалено методичний підхід до вимірювання трудового потенціалу підприємства, розрахунок якого ґрунтується на статистичній інформації з діючих трудових форм звітності підприємств машинобудування. Інтегральний показник, що характеризує трудовий потенціал підприємства, узагальнює кількісні та якісні характеристики персоналу в трудовому потенціалі персоналу та умови його реалізації з рівними вагами. Запропоноване якісне розмежування кількісних результатів оцінювання інтегрального показника трудового потенціалу підприємств машинобудування дає можливість отримати управлінську інформацію щодо обґрунтування необхідності його зміцнення.

12. Обґрунтування управлінських рішень щодо зміцнення трудового потенціалу має ґрунтуватися на інформаційній базі, яка інтерпретує результати залежності між реальним рівнем трудового потенціалу підприємства та результативністю його діяльності. Таку залежність було отримано на основі методів регресійного аналізу нелінійного оцінювання, результати використання якого показали, що для досягнення запланованої результативності виробничо-господарської діяльності підприємства необхідно забезпечити відповідний рівень його трудового потенціалу за допомогою використання точки розриву, що показує зміну реального рівня інтегрального показника.

13. Організаційний механізм забезпечення функціонування системи управління ТПП, який поєднує в певній послідовності блоки від постановки цілей до оцінки їх реалізації, ґрунтується на вивченні та інтерпретації залежності між реальним рівнем трудового потенціалу та результативністю діяльності підприємства. Реалізація даного механізму сприяє покращенню показників, які характеризують ефективність виробництва та фінансовий стан, що було апробовано на підприємстві ВАТ «ЗАВОД «ПОТЕНЦІАЛ».

14. Зовнішнє середовище постійно впливає на функціонування соціально-економічної системи підприємств, однією з підсистем якої є система управління трудовим потенціалом. Тому важливим є адаптація системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства до умов зовнішнього середовища, що передбачає можливе усунення впливу негативних чинників зовнішнього середовища на стан системи управління трудовим

потенціалом. Для цього обґрунтовано зовнішні чинники негативного впливу та запропоновано механізм адаптації системи управління трудовим потенціалом підприємства до зовнішнього середовища в процесі її функціонування. До чинників негативного зовнішнього впливу віднесено негативний рівень інфляції, що змінює економічне, соціальне та демографічне середовище, а також характеристика стану зовнішнього ринку праці.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії

1. Новікова М. М. Системне управління трудовим потенціалом підприємства : монографія / М. М. Новікова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. – 240 с.
2. Управління трудовим потенціалом : монографія / [В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун, та ін.]. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.
3. Гриньова В. М. Управління соціальним розвитком промислових підприємств : монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. В. Боровік. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. – 160 с.
4. Управління розвитком трудового потенціалу : монографія / [В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. С. Бриль та ін.]. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2009. – 264 с.

Статті в наукових фахових виданнях

5. Новікова М. Н. Особенности развития рынка трудовых ресурсов в Украине / М. Н. Новікова // Коммунальное хозяйство городов : научно-технич. сб. : экономические науки. – Киев : Техніка, 2002. – № 40. – С. 164–167.
6. Новікова М. Н. Система стратегических целей корпоративного управления / М. Н. Новікова // Управління розвитком : зб. наук. праць. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2002. – № 1. – С. 68–70.
7. Новікова М. Н. Сохранение трудового потенциала промышленных предприятий / М. Н. Новікова // Коммунальное хозяйство городов : научно-технич. сб. : экономические науки. – Киев : Техніка, 2002. – № 44. – С. 132–134.
8. Новікова М. Н. Исследование причин безработицы и ее влияния на продуктивную занятость трудовых ресурсов / М. Н. Новікова, О. Г. Балюк // Економіка : проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : Вид. «Наука і освіта», 2002. – № 143. – С. 23–28.
9. Новікова М. Н. Формирование социальной политики предприятия / М. Н. Новікова, М. В. Боровік // Економіка : проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : Вид. «Наука і освіта», 2003. – № 173. – С. 41–46.
10. Новікова М. Н. Развитие социальной среды предприятия / М. Н. Новікова // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2003. – № 3 (61). – С. 102–106.
11. Гриньова В. М. Забезпечення продуктивної зайнятості на основі оцінки стану ринку праці / В. М. Гриньова, М. М. Новікова // Зайнятість та ринок праці. – 2004. – № 19. – С. 122–129.
12. Новікова М. Н. Обеспечение продуктивной занятости на макроуровне / М. Н. Новікова, О. Г. Балюк // Економіка розвитку. – 2004. – № 3 (31). – С. 29–32.
13. Кузькин Е. Ю. Повышение эффективности использования трудового потенциала региона / Е. Ю. Кузькин, М. Н. Новікова // Коммунальное хозяйство городов : научно-технич. сб. : экономические науки. – Киев : «Техніка», 2004. – № 59. – С. 225–230.
14. Новікова М. Н. Методика оценки трудового потенциала предприятия / М. Н. Новікова, А. Г. Гольдфарб // Економіка розвитку. – 2004. – № 4 (32). – С. 101–105.
15. Новікова М. Н. Концепция управления трудовым потенциалом предприятия / М. Н. Новікова // Економіка розвитку. – 2005. – № 4 (36). – С. 110–111.
16. Новікова М. М. Методика визначення фактичної вартості робочої сили / М. М. Новікова // Коммунальное хозяйство городов : научно-технич. сб. : экономические науки. – Киев : Техніка, 2006. – № 68. – С. 170–178.

17. Гринева В. Н. Методика оценки трудового потенциала региона / В. Н. Гринева, М. Н. Новикова // Бизнес Информ. – 2006. – № 3. – С. 90–93.
18. Гринева В. Н. Влияние социально-трудовых отношений на реализацию трудового потенциала работника / В. Н. Гринева, М. Н. Новикова // Социальная экономика. – 2006. – № 1–2. – С. 92–99.
19. Кузькін Є. Ю. Формування системи показників, які характеризують економічний розвиток регіону / Е. Ю. Кузькін, М. М. Новікова // Коммунальное хозяйство городов : научно-технич. сб. : экономические науки. – Киев : Техніка, 2007. – № 75. – С. 328–333.
20. Гринева В. Н. Обоснование структуры стратегии социально-экономического развития региона / В. Н. Гринева, М. Н. Новикова // БизнесИнформ. – 2007. – № 3–4. – С. 39–41.
21. Гриньова В. М. Обґрунтування стратегічних цілей розвитку трудового потенціалу регіону / В. М. Гриньова, М. М. Новікова // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2007. – № 29. – С. 52–55.
22. Новікова М. М. Вдосконалення методики визначення трудового потенціалу підприємства / М. М. Новікова // Коммунальное хозяйство городов : научно-технич. сб. : экономические науки. – Киев : Техніка, 2008. – № 80. – С. 235–248.
23. Новікова М. М. Проблеми забезпечення надійності системи управління трудовим потенціалом підприємства / М. М. Новікова // Управління розвитком : зб. наук. праць. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. – № 3(47). – С. 87–89.
24. Новікова М. М. Технологія системного управління трудовим потенціалом підприємства / М. М. Новікова // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : Вид. «наука і освіта», 2008. – № 237. – Т. IV. – С. 1468–1474.
25. Новікова М. М. Вдосконалення методологічних основ організаційного механізму забезпечення продуктивної зайнятості персоналу / М. М. Новікова, А. В. Діоба // Економіка : проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : Вид. «наука і освіта», 2008. – № 245. – Т. II. – С. 341–349.
26. Гриньова В. М. Теоретико-методичні засади адаптації системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства до зовнішнього середовища / В. М. Гриньова, М. М. Новікова // Академічний огляд: економіка та підприємництво. – 2009. – № 1. – С. 107–117.
27. Новікова М. М. Потенціал фінансової стійкості машинобудівних підприємств / М. М. Новікова // Наукові праці НДФІ. – 2009. – № 2 (47). – С. 99–106.
28. Новікова М. М. Методичні підходи до обґрунтування напрямків удосконалення технології управління персоналом підприємства / М. М. Новікова, Л. О. Мажник // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наукових праць. – Дніпропетровськ : Вид. «Наука і освіта», 2009. – № 256, Т. IV. – С. 1071–1081.
- Матеріали конференцій**
29. Новикова М. Н. Стратегия социально-экономического развития региона / М. Н. Новикова // Сучасні проблеми розвитку виробництва : IV науково-практична конференція молодих економістів, 2000 р. (м. Харків 2000 р.). – Харків : Вид. «Модель всесвіту», 2000. – С. 224–247.
30. Новікова М. М. Соціальний розвиток підприємства / М. М. Новікова // Динаміка наукових досліджень : IV міжнародна науково-практична конференція (м. Дніпропетровськ, 20 – 30 червня 2005 р.). – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2005. – Т. 16. – С. 67–69.
31. Новікова М. М. Соціальне середовище господарюючого суб'єкта / М. М. Новікова // Управління підприємством: проблеми та шляхи їх вирішення : Міжнародна науково-практична конференція (м. Донецьк, 6 – 8 жовтня 2005 р.). – Донецьк : Дон ДУЕТ, 2005. – Т. 1. – С. 157–161.
32. Новикова М. Н. Инновационная составляющая социальной привлекательности промышленного предприятия / М. Н. Новикова // Економічні проблеми інноваційно-

структурних перетворень в Україні : Міжнародна науково-практична конференція (м. Харків, 7 – 8 жовтня 2005 р.). – Харків : Вид. ХНЕУ, 2005. – № 3. – С. 111–112.

33. Новікова М. М. Формування соціальних цінностей в умовах економічної глобалізації / М. М. Новікова // Економічний розвиток України в актуальному просторі і часі : Всеукраїнська науково-практична конференція (м. Харків, 27 – 28 жовтня 2006 р.). Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – № 5. – С. 66–67.

34. Новікова М. М. Система управління розвитком трудового потенціалу промислового підприємства / М. М. Новікова // Актуальні проблеми управління економічними процесами промислових підприємств : Міжнародна науково-практична конференція (м. Харків, 14–15 листопада 2006 р.). – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – № 7. – С. 90–92.

35. Новікова М. М. Оцінка стану розвитку трудового потенціалу регіонів України / М. М. Новікова // Управління підприємствами: проблеми та шляхи їх вирішення : III міжнародна науково-практична конференція (м. Донецьк, 4–6 жовтня 2007 р.). – Донецьк : ДонДУЕТ, 2007. – Т. 1. – С. 15–18.

36. Новікова М. М. Регіональні особливості розвитку трудового потенціалу / М. М. Новікова // Соціально-економічна політика та розвиток регіонів в умовах переходу до постіндустріального суспільства : Міжнародна науково-практична конференція (м. Дніпропетровськ, 21 березня 2008 р.). – Дніпропетровськ : ДДФА, 2008. – Т. II. – С. 249–250.

37. Гриньова В. М. Аналіз сучасних підходів до визначення системи управління / В. М. Гриньова, М. М. Новікова // Управління сьогодні та завтра : Міжнародний управлінський форум (м. Хмельницький, 15–16 травня 2008 р.). – Хмельницький : «Університетські наукові записки», 2008. – № 3 (II). – С. 110–112.

38. Новікова М. М. Сучасні тенденції міграційного руху в Україні / М. М. Новікова // Світова економіка ХХІ століття: цикли та кризи : Міжнародний нобелівський економічний форум (м. Дніпропетровськ, 11–13 вересня 2008 р.). – Дніпропетровськ : Вид. ДУЕП, 2008. – С. 421–423.

39. Новікова М. М. Матеріалізація людського фактора в трудовому потенціалі регіону / М. М. Новікова // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку : Міжнародна науково-практична конференція (м. Донецьк, 4–5 листопада 2008 р.). – Донецьк, 2008. – Т. 1. – С. 91–94.

40. Новікова М. М. Технологія системного аналізу трудового потенціалу підприємства / М. М. Новікова // Сучасні технології менеджменту: проблеми теорії та практики : Міжнародна науково-практична конференція (м. Харків, 23–24 жовтня 2008 р.). – Харків, Вид. ХНЕУ, 2008. – № 20. – С. 90–93.

41. Новікова М. М. Фінансування розвитку трудового потенціалу / М. М. Новікова // Розвиток фінансових відносин в умовах трансформаційних процесів: український вимір : Симпозіум з нагоди 65-річчя від дня заснування Харківського інституту фінансів Українського державного університету фінансів та міжнародної торгівлі (м. Харків, 16 жовтня 2008 р.). – Харків: ХІФ УДУФМТ, 2008. – С. 54–56.

42. Новікова М. М. Економічний механізм взаємодії системи управління трудовим потенціалом підприємства та бізнес-середовища / М. М. Новікова // Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності : Міжнародна науково-практична конференція (м. Харків, 24–25 квітня 2009 р.). – Харків : Вид. ХНЕУ, 2009. – № 8. – С. 45.

43. Гриньова В. М. Концепція системного управління трудовим потенціалом промислових підприємств / В. М. Гриньова, М. М. Новікова // Управління людськими ресурсами : Міжнародна науково-практична конференція (м. Донецьк, 23–26 вересня 2009 р.). – Донецьк : Вид. ДНУ, 2009. – С. 37–39.

44. Новікова М. М. Проблеми розвитку трудового потенціалу машинобудівних підприємств / М. М. Новікова // Управління підприємством: проблеми та шляхи вирішення : IV

міжнародна науково-практична конференція (м. Севастополь, 1–3 жовтня 2009 р.). – Севастополь : ДонНУЕТ, 2009. – С. 23–25.

Підручники та навчальні посібники з грифом МОН

Гриньова В. М. Державне регулювання економіки : [навч. посібник] / В. М. Гриньова, М. М. Новікова. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2004. – 756 с.

Гриньова В. М. Державне регулювання економіки : [підруч.] / В. М. Гриньова, М. М. Новікова. – К. : Знання, 2008. – 398 с.

АНОТАЦІЯ

Новікова М. М. Методологічне забезпечення системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харківський національний економічний університет. – Харків, 2010.

Дисертацію присвячено розробленню методології системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств, що ґрунтується на уточненому категоріально-понятійному апараті, концепції системи управління, методах вимірювання та оцінювання трудового потенціалу. Трудовий потенціал підприємства поєднує трудовий потенціал персоналу та умови його реалізації, а критерієм ефективності реалізації трудового потенціалу працівників є досягнуті результати діяльності підприємства. Розроблена концептуальна модель системи управління ТПП включає цілі та завдання управління ТПП; функції та інструменти управління ТПП; принципи та методи управління ТПП; процес управління ТПП; ресурсне і організаційне забезпечення управління ТПП. Запропоновані методичні підходи до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу ґрунтуються на узагальненні та удосконаленні існуючих методик його визначення із застосуванням системного аналізу та експериментальної перевірки отриманих результатів, а також розробки та обґрунтування станів оцінювання реального рівня трудового потенціалу. Розроблено методичний підхід до визначення залежності між реальним рівнем трудового потенціалу промислових підприємств і результативністю їх діяльності. Функціонування системи управління ТПП забезпечується на основі реалізації адаптаційного та організаційного механізмів, що поєднують у певній послідовності сукупність блоків від формулювання цілей до оцінки результативності їх реалізації.

Ключові слова: трудовий потенціал підприємства; трудовий потенціал персоналу; умови реалізації трудового потенціалу персоналу; система управління трудовим потенціалом підприємства; реальний рівень трудового потенціалу; технологія прийняття та реалізації управлінських рішень у системі управління; організаційний механізм функціонування системи управління.

АННОТАЦИЯ

Новикова М. Н. Методологическое обеспечение системы управления трудовым потенциалом промышленных предприятий. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Харьковский национальный экономический университет. – Харьков, 2010.

Диссертация посвящена разработке методологического обеспечения системы управления трудовым потенциалом промышленных предприятий, которое основано на понятийно-категориальном аппарате, концепции системы управления, методах, которые используются в методических подходах определения и оценивания трудового потенциала, что нашло отражение в построении зависимости реального уровня трудового потенциала предприятия и результативности его деятельности, для обоснования управленческих решений, принимаемых и реализуемых в системе управления. Понимание сущности категории «трудовой потенциал предприятия» достигнуто на основе обобщения и

совершенствования теоретических подходов к определению данной категории, в результате чего были сформулированы результативный, синергетический и интегральный подходы. Трудовой потенциал предприятия объединяет трудовой потенциал персонала и условия его реализации, а критерием эффективности реализации трудового потенциала персонала являются достигнутые результаты деятельности предприятия.

В работе обоснована целесообразность рассмотрения управления как системы, что дает возможность использовать комплексный подход к принятию и реализации управленческих решений, направленных на эффективное использование трудового потенциала. Система управления ТПП является организационной системой открытого типа, которая объединяет цели и задачи управления ТПП, функции и инструменты управления ТПП, принципы и методы управления ТПП; процесс управления ТПП; ресурсное и организационное обеспечение управления ТПП. На входе в систему управления ТПП концентрируются проблемы формирования, реализации и развития трудового потенциала предприятия, а на выходе – результаты реализации управленческих решений, которые оцениваются по критерию решения существующих проблем и достижения запланированных результатов деятельности предприятия.

Результаты анализа трудового потенциала машиностроительных предприятий показали, что основными проблемами в его развитии являются следующие: низкая творческая активность персонала на фоне растущего количества работников, имеющих высшее образование; практически не осуществляется подготовка кадров (обучение новым профессиям) и не повышается их квалификация; растет удельный вес пенсионеров в общей численности персонала; увеличивается временная нетрудоспособность работников. Решение существующих проблем укрепления трудового потенциала промышленных предприятий может быть обеспечено путем использования системы управления на основе ее надежного функционирования, которое зависит от состояния ее подсистем, надежности связей между ними в процессе функционирования системы, что обусловлено достаточностью ресурсного, совершенством организационного и технологического обеспечения. Достаточность ресурсного обеспечения достигается рациональным использованием имеющихся ресурсов; совершенство организационного обеспечения достигается формированием и реализацией организационного механизма функционирования системы управления ТПП; улучшение технологического обеспечения достигается совершенствованием технологии принятия и реализации управленческих решений в системе управления.

Предложенные методические подходы к определению и оцениванию трудового потенциала основаны на обобщении и совершенствовании существующих методик, методов расчета интегральных показателей на основе системного анализа и экспериментальной проверки, а также разработки и обоснования критериев оценивания реального уровня трудового потенциала. Методический подход к обоснованию зависимости между реальным уровнем трудового потенциала промышленных предприятий и результативностью их деятельности дает возможность обосновать целесообразность использования имеющихся ресурсов для обеспечения укрепления трудового потенциала. Функционирование системы управления ТПП осуществляется путем реализации организационного механизма, объединяющего определенные блоки в замкнутой последовательности от формулирования целей до оценки результативности их реализации.

Ключевые слова: трудовой потенциал предприятия; трудовой потенциал персонала; условия реализации трудового потенциала персонала; система управления трудовым потенциалом предприятия; реальный уровень трудового потенциала; технология принятия и реализации управленческих решений в системе управления; организационный механизм функционирования системы управления.

SUMMARY

Novikova M. M. Methodological support of industrial enterprises labor potential system management. – Manuscript.

Dissertation for the Doctor's degree of Science in Economics, specialty 08.00.04 – economics and management of enterprises (by the types of economic activity). – Kharkiv National University of Economics. – Kharkiv, 2010.

Dissertation is devoted to the methodology developing of industrial enterprises labor potential system management, based on the specified categorical apparatus, the system management concept, the methodological approaches of labor potential determining and evaluation. Industrial enterprises labor potential combines the labor personnel potential and labor conditions for its implementation, and the performance criteria of labor personnel potential realization are the attained enterprises activity results. Industrial enterprise labor potential (IELP) system management includes the goals and objectives of IELP management; the IELP management principles and methods; the IELP management process; resource and organizational support IELP management. Proposed methodological approaches for the labor potential determining and evaluating are based on the study and improvement of existing determining methods through system analysis and experimental results verification; as well as the development and justification of the state assessment of the labor potential level. The methodological approach to the determination of dependence between the actual labor potential level and their activity effectiveness is developed. The IELP system management functioning is provided on the basis of the realization of the adaptation and organizational mechanisms that combine in sequence the blocks set from the objectives formulation to the impact assess of their implementation.

Keywords: enterprise labor potential, labor personnel potential, conditions for labor personnel potential implementation, enterprise labor potential system management, the actual labor potential level, the technology of administrative decisions adoption and implementation in the system management, the organizational mechanism of system management functioning.

НОВІКОВА МАРІНА МИКОЛАЇВНА

**МЕТОДОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ
ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Підписано до друку 30.04.2010 р.. Формат 60 Ч 84/16.
Папір офсетний. Друк різнографічний.
Обсяг 1,9 ум.-друк. арк. Наклад 100 прим. Зам. № 111

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»
61022, м. Харків, вул. Сумська, 37.
Тел. (057) 700-53-51, 714-34-26, 771-00-92.