

Міністерство освіти і науки України
Департамент економічного розвитку, торгівлі та міжнародного
співробітництва Житомирської обласної державної адміністрації
Житомирський державний технологічний університет
Вінницький торговельно-економічний інститут Київського
національного торговельно-економічного університету
Національний університет харчових технологій
Інститут економіки і торгівлі Таджикицького
державного університету комерції
Таджицький державний університет права, бізнесу і політики
Гродненський державний університет імені Янки Купали
Брестський державний технічний університет
Російський державний торговельно-економічний університет
Державний Аграрний університет Молдови
Стопанська академія ім. Д.А. Ценов

**МЕНЕДЖМЕНТ СУБ'ЄКТІВ
ГОСПОДАРЮВАННЯ: ПРОБЛЕМИ
ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

*Збірник матеріалів I Міжнародної науково-практичної
конференції*

20–21 червня 2013 року

ЖДТУ
2013

Частина I

Сучасні тенденції розвитку теорії та практики менеджменту

УДК 331.522: 658.012.12

Білоконенко Ганна Володимирівна
провідний фахівець
Центр освітніх інноваційних
технологій
Харківського національного
економічного університету
Україна, м. Харків

ФАКТОРИ І УМОВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Analysis of intrapersonal factors (motives, needs, interests, abilities) and external conditions (opportunities to realize socio-economic potential that provide by industrial organization) is important to diagnosing development of worker's socio-economic potential. It is common to diagnose elements having critical importance or elements which can intensify the development of other structural elements of socio-economic organism.

Мінливість середовища функціонування виробничих організацій, що випереджає темп її вивчення, спонукає менеджмент до пошуків нових джерел забезпечення надійної реакції на виклики непередбачуваних ситуацій. Цей пошук обумовив появу в полі їх зору сукупного творчого працівника, рівень розвитку робочої сили якого залежить від соціально-економічного потенціалу (далі – СЕП) кожного працівника, колективу і виробничої організації в цілому. Як показала практика, саме його якість забезпечує за умови професійного менеджменту стабільне функціонування і розвиток виробничої організації. Дослідженнями встановлено, що кожна організація, кожен колектив, кожен працівник має унікальний за структурними елементами склад СЕП [1], який формується і активізується під впливом особистісних чинників і зовнішніх умов.

Це стало передумовою для розробки (в розвиток ідей Е. Лутохіної [2], Т.Заславської, Л. Баннікової, Р. Кеттелла, П. Васильєва, А.Шишигіна і О. Лисенка [3], О. Сардак [4], та власного бачення) системи чинників і умов розвитку СЕП працівників виробничої організації, яка представлена на рис. 1.

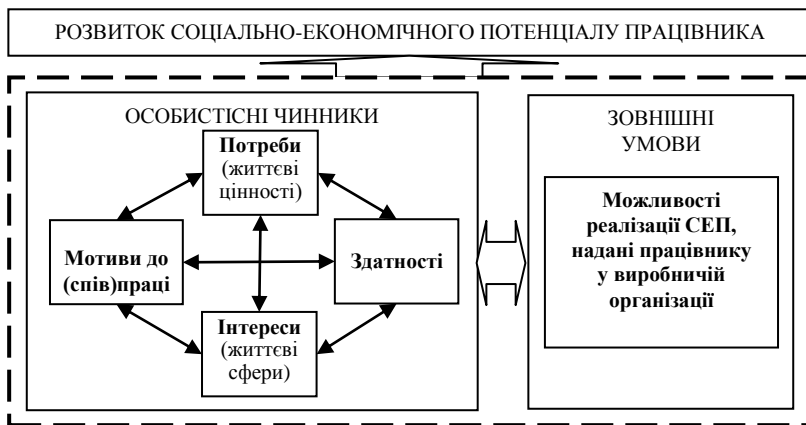


Рис. 1. Система чинників і умов розвитку СЕП працівників

Аналіз літератури засвідчив, що конкретизація їх змісту визначається неоднозначно. Так, на думку Т. Заславської, Л. Баннікової важливими чинниками розвитку СЕП працівника (в складі мотиваційних ресурсів) є: самодисципліна, розуміння обов'язку, звичка до виконання роботи, солідарність, матеріальний інтерес до роботи, лояльність. Р. Кеттелл вважає, що на розвиток СЕП працівника мають суттєвий вплив його життєві цінності, такі як досягнення, матеріальне становище, власний престиж, саморозвиток, активні соціальні контакти, духовне задоволення, збереження власної індивідуальності (до яких слід додати потребу в безперервній самоосвіті, і в творчій самореалізації [2]). Особисті інтереси працівників, які впливають на рівень розвитку СЕП, на думку Р. Кеттелла, охоплюють такі життєві сфери, як професійне життя, навчання та освіту, сімейне життя, суспільне життя, захоплення, фізичну активність тощо. Здатності працівників слід розглядати (на думку О. Сардак [4] і Е. Лутохіної [2]) - до певного виду діяльності, до спільної праці та ефективної взаємодії, до навчання та розвитку, а також як передумову до адаптації тощо). Не викликає заперечень склад можливостей, необхідних для забезпечення реалізації СЕП, запропонований в роботі А. Шишигіна та О. Лисенка [3] і адаптований автором, а саме: можливості кар'єрного зростання,

фінансово-економічні, освітні, інформаційні, комунікаційні, соціальні, культурно-дозвільні можливості, соціальний захист працівників, можливість вести здоровий образ життя, оприлюднювати власну думку, брати участь в прийнятті рішень, належні умови безпеки життєдіяльності, охорони праці тощо.

Активізація окремих складових СЕП працівника залежить від здатності менеджера виконати їх якісно-кількісну оцінку і діагностувати «критичні точки» (ті структурні елементи, які є найбільш проблемними і потребують першочергової уваги) та/або «точки розвитку» [1], селективне управління якими сприятиме інтенсивному розвитку інших структурних елементів соціально-економічного організму. Для такої оцінки необхідно виконати процедури концептуалізації та операціоналізації окремих характеристик, обґрунтувати спосіб і періодичність збирання і аналізу відповідної інформації, осіб, яким необхідно подавати результати аналізу даних для прийняття рішень, пов'язаних із розвитком існуючих та/або формуванням нових складових СЕП. Що є предметом для подальших наукових досліджень.

Список використаних джерел:

1. Білоконенко Г.В. Сутність та зміст соціально-економічного потенціалу виробничої організації / Г.В. Білоконенко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії і практики. – 2012. – № 3(19). – с.80-98.

2. Лутохина Э. Модель человека в новой экономике [Електронний ресурс] / Э. Лутохина // Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 2004. – № 2. Режим доступу: <http://evolutio.info/content/view/689/55/>.

3. Шишигин А.В. Методологические условия изучения проблем реализации человеческого потенциала в современной городской среде [Електронний ресурс] / А.В. Шишигин, О.В. Лысенко // Теория и практика общественного развития. Серия «Социологические науки». – 2013. – № 1. Режим доступу: <http://www.teoria-practica.ru/-1-2013/sociology/shishigin-lysenko.pdf>.

4. Сардак О.В. HR–потенціал в умовах маркетингової орієнтації підприємств [Електронний ресурс] / О.В. Сардак // Торговля і ринок України. – 2011. – Вип.31, т.2. Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tiru/2011_31_2/Sardak.pdf.