

потенциала предприятий. Это требует комплекса соответствующих мер, последовательно устраняющих препятствия на пути значительного повышения использования потенциалов украинских предприятий.

Литература: 1. The World Almanac and Book of Facts, 1990. — N. Y. — World Almanac Ed, Group, Inc. — P. 112, 761. 2. The World Almanac and Book of Facts, 2002. — N. Y. — World Almanac Ed, Group, Inc. — 2002. — P. 768 — 791, 858. 3. The World Almanac and Book of Facts, 2004. — N. Y. — World Almanac Ed, Group, Inc. — P. 768 — 847. 4. Отенко И. П. Механизм управления потенциалом предприятия. Научное издание / И. П. Отенко, Л. М. Малярец. — Харьков: Изд. ХГЭУ, 2003. — 220 с. 5. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. Навч. посібник / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. — К.: КНЕУ, 2003. — 316 с. 6. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 2. Книга II: Процесс обращения капитала. — М.: Государственное издательство политической литературы, 1949. — 532 с. 7. Попов Е. В. Рыночный потенциал предприятия. — М.: ЗАО "Изд. "Экономика", 2002. — 560 с. 8. Статистичний щорічник України за 1999 р. — К.: Техніка, 2000. — 648 с. 9. Україна в цифрах у 2003 році. Короткий статистичний довідник / За ред. О. Г. Осауленко. — К.: Держкомстат України, 2004. — 272 с. 10. Бузько Й. Р. Стратегический потенциал и формирование приоритетов в развитии предприятий: Монография / Й. Р. Бузько, И. Е. Дмитренко, Е. А. Сущенко. — Алчевск: Изд. ДГМИ, 2002. — 216 с. 11. Hanson J. L. A Textbook of Economics, 5-th ed. — Macdonald & Evans, Ltd, — London. — 1970. — 572 p.

Стаття надійшла до редакції
04.07.2005 р.

УДК 658.015

Зима О. Г.

ПОБУДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОН'ЮНКТУРОЮ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ ЗА УМОВ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ

In the article the managerial system of enterprise conjuncture labour resources by means of organization the feedback between infrastructural elements of labour market and enterprises is built. The construction of managerial system basing on monitoring and market studies is shown.

Наприкінці 60-х років XX століття процес управління отримав достатній розвиток, для того щоб врегульовувати зміни, які впливають на діяльність підприємств та на ефективність управління в різних ситуаціях. Ситуаційне управління — це процес послідовних дій, спрямованих на досягнення певних результатів залежно від змін об'єкту та його зовнішнього середовища у визначений момент часу [1]. Використовуючи ситуаційне управління, можна визначати значущість змінних ситуації та можливий вплив на процеси, пов'язані з попитом і пропозицією трудових ресурсів на підприємстві.

Проблемами ситуаційного управління займаються багато вчених-економістів: А. Я. Берсуцький, В. А. Василенко, В. Герасимчук, І. М. Герчикова, Г. В. Назарова, В. С. Пономаренко, М. Слонов, про що свідчать їх численні напрацювання, але розробку цілісної концепції системи управління трудовими ресурсами на підприємстві сьогодні не можна вважати завершеною. При розробці системи управління кон'юктурою трудо-

вих ресурсів на підприємстві недостатньо розглянуто значення зворотного зв'язку. Через це з'явилась потреба розкрити сутність і показати необхідність формування зворотного зв'язку при побудові системи управління трудовими ресурсами підприємств за результатами кон'юнктурних досліджень.

Поняття "зв'язок" входить до будь-якого визначення системи та забезпечує виникнення й використання цілісних його властивостей. Це поняття одночасно характеризує і структуру (статику), і функціонування (динаміку) системи [2, с. 33].

Значення зв'язків у системному управлінні важко переоцінити, тому що за їх допомогою коригуються потоки інформації, що дозволяють впливати на ситуації, зокрема пов'язані з попитом та пропозицією трудових ресурсів підприємств.

Усі види зв'язків у системах розглянуто В. М. Мішиним [3, с. 32], але для функціонування системи управління кон'юктурою трудових ресурсів підприємств виключно важливість має зв'язок, який класифіковано за напрямом дії, тобто прямий і зворотний.

На базі загальних теоретичних принципів зворотного зв'язку, які розроблені О. Яхонтовою [4], автором на основі власних досліджень адаптовано ці принципи для проведення кон'юнктурних досліджень попиту та пропозиції трудових ресурсів підприємств.

Для формування управлінського впливу на покращення функціонування зворотного зв'язку запропоновано використати такі принципи:

об'єктивності, що здійснюється за допомогою впровадження та використання показників діяльності підприємства, зокрема руху трудових ресурсів;

конструктивності, що здійснюється після оцінки позитивного досвіду та обов'язково переходить до аналізу помилок і недоліків при проведенні кон'юнктурних досліджень трудових ресурсів;

цілеспрямованості: мета зворотного зв'язку повинна відповідати цілям підприємства;

своєчасності, тобто ефективність зворотного зв'язку обернено пропорційна часу, який пройшов з моменту отримання результатів дослідження.

Модель, що не має зворотного зв'язку між об'єктами управління, який є необхідним елементом успішного функціонування системи, починає розвиватися спонтанно й безконтрольно [5, с. 830]. У такому випадку відсутній замкнутий загальнофункціональний управлінський цикл, який включає функції планування, організації, мотивації та контролю.

Автором запропоновано побудувати систему управління кон'юктурою трудових ресурсів на базі моніторингових досліджень руху трудових ресурсів, що проводились Обласним центром зайнятості та Головним управлінням праці та соціального захисту населення облдержадміністрації (далі Управління праці).

У своїх дослідженнях попиту та пропозиції трудових ресурсів підприємств автором [6] побудовано схему проведення моніторингу підприємств Обласним центром зайнятості та Управлінням праці на регіональному рівні. І було доведено, що моніторингові дослідження, які проводяться цими інфраструктурними об'єктами, між собою не взаємодіють і не співставляються, отримані результати моніторингу не мають зворотного зв'язку з підприємством, а це є недоліком при побудові системи управління кон'юктурою трудових ресурсів.

Основними завданнями моніторингу є оперативне оцінювання збалансованості попиту і пропозиції трудових ресурсів на підприємстві, визначення вектору та швидкості змін амплітуди й частоти їх коливань [7] на зовнішньому ринку праці.

Якщо говорити про кон'юктурні дослідження підприємств, то вони орієнтовані не стільки на задоволення потреб державних органів, скільки самих підприємств [6].

Залежно від завдання кон'юктурного дослідження застосовуються різноманітні показники, що характеризують стан кон'юктури трудових ресурсів.

Особливе місце в кон'юктурних дослідженнях попиту та пропозиції трудових ресурсів на підприємстві займає інтерпретація кількісних характеристик динамічних процесів, пов'язаних з рухом працівників підприємства, тобто побудова кон'юктури динамічного процесу. Це найважливіший і найскладніший мо-

мент дослідження. Як правило, інтерпретація проводиться з використанням накопиченого досвіду на основі попередніх моніторингових досліджень.

Можна довести, що основними завданнями дослідження кон'юнктури трудових ресурсів є:

встановлення основних тенденцій змін трудових ресурсів на підприємстві;

оцінювання й аналіз руху та основних пропорцій трудових ресурсів.

Автор погоджується з науковцями В. М. Мішиним [3] та Є. М. Коротковим [8], що система управління — це сукупність дій, які здійснюють процес управління, та зв'язки між елементами системи.

У своїх дослідженнях системи управління організацій В. М. Мішиним [3] було доведено існування різних тлумачень поняття зв'язку. Автор статті погоджується з його думкою, що зв'язок можна визначати як процес обміну інформацією, особливо для досягнення встановлених цілей підприємства.

При побудові системи управління кон'юнктурою трудових ресурсів автором запропоновано впровадити зворотний зв'язок від Обласного центру зайнятості та Управління праці до підприємств.

Автором розроблено систему проведення кон'юнктурних досліджень попиту та пропозиції трудових ресурсів підприємств Обласним центром зайнятості і Управлінням праці (рисунок).

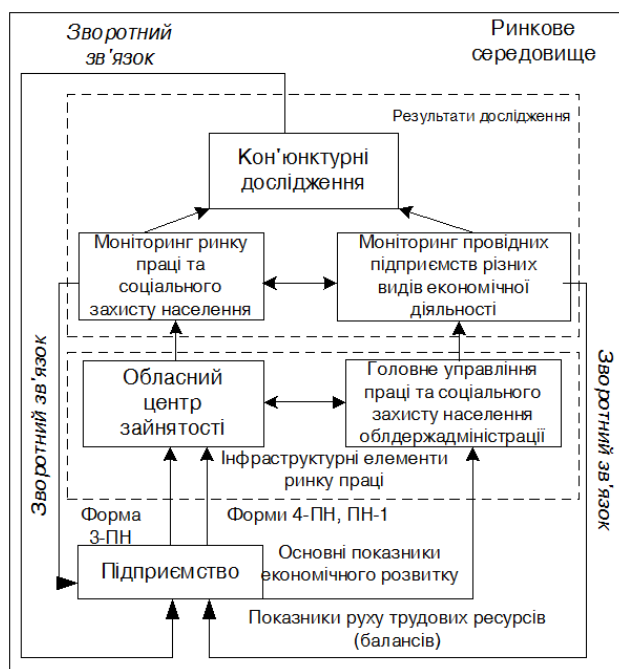


Рис. Система управління кон'юнктурою трудових ресурсів підприємств із застосуванням зворотного зв'язку

З рисунка видно, що підприємства подають до Обласного центру зайнятості форми звітності 3-ПН (про наявність вільних робочих місць та потребу в працівниках), 4-ПН (про вивільнення працівників) і ПН-1 (про прийнятих працівників). При проведенні моніторингових досліджень Управлінням праці підприємствам надавались для заповнення форми звітності основних показників економічного розвитку та руху трудових ресурсів, які спеціально були розроблені для отримання результатів щодо обґрунтування стану зайнятості населення регіону.

На рисунку жирними лініями виділено зворотні зв'язки, які запропоновано для проведення кон'юнктурних досліджень. Побудова цих зв'язків створює систему управління кон'юнктурою трудових ресурсів підприємств. На рівні інфраструктурних елементів дослідження проводяться для з'ясування інформації про збалансування пропозиції трудових ресурсів за професійно-кваліфікаційним складом на підприємстві.

Моніторинги, як і кон'юнктурні дослідження попиту та пропозиції трудових ресурсів, можна проводити на рівні інфраструктурних елементів ринку праці, до яких належать: Обласний центр зайнятості, Управління праці, кадрові агентства, рекрутингові агентства тощо. Ці дослідження попиту та пропозиції трудових ресурсів проводяться за результатами інформації, що отримується з підприємств. В умовах ринкового середовища підприємство є основним господарюючим об'єктом, де формується попит на трудові ресурси та відбувається створення нових робочих місць. Тобто вирішення проблеми зайнятості населення в регіоні значною мірою залежить від підприємств.

При проведенні кон'юнктурних досліджень трудових ресурсів дані отримують у результаті вивчення конкретних ситуацій, пов'язаних з попитом та пропозицією трудових ресурсів підприємств на необхідні професії. Цей процес повинен бути безперервним [6].

Проведення кон'юнктурних досліджень трудових ресурсів підприємств дозволить останнім вивчати ситуації щодо попиту та пропозиції і розробляти систему управління для збалансування трудових ресурсів.

Інформація про рівень попиту та пропозиції трудових ресурсів дає можливість на підприємстві своєчасно приймати дії, які дозволяють запобігати й вирішувати проблеми, пов'язані з рухом трудових ресурсів. Отримання такої інформації можливо тільки за допомогою зворотного зв'язку. Стійкий зворотний зв'язок сприятиме оцінюванню правильності вибраного напрямку дій, пов'язаних з рухом трудових ресурсів на підприємстві, за допомогою перевірки їх відповідності бажаному або необхідному стану.

Тобто для проведення кон'юнктурних досліджень, пов'язаних з попитом та пропозицією трудових ресурсів, необхідно мати зворотний зв'язок між інфраструктурними елементами ринку праці і підприємствами.

У дослідженнях технології управління персоналом О. Яхонтовою [4] було розглянуто процес зворотного зв'язку, який адаптовано автором до кон'юнктурних досліджень.

На основі поданих вище досліджень автором побудовано систему управління кон'юнктурою трудових ресурсів на основі зворотного зв'язку між Обласним центром зайнятості, Управлінням праці і підприємствами, що складається з етапів, які наведено у таблиці.

Таблиця

Кон'юнктурні дослідження за результатами моніторингу попиту та пропозиції трудових ресурсів

Етапи використання зворотного зв'язку	Характеристика дій
1	2
Формування інформаційної бази	Здійснюється збір інформації про попит та пропозицію трудових ресурсів на основі показників, що характеризують рух працівників підприємств
Аналіз отриманої інформації щодо попиту та пропозиції трудових ресурсів підприємств	Проводиться її аналіз й оцінюються ситуації, що пов'язані з попитом та пропозицією трудових ресурсів підприємств, на основі отриманої інформації про рух трудових ресурсів
Визначення мети зворотного зв'язку	Визначається мета зворотного зв'язку стосовно дослідження попиту та пропозиції трудових ресурсів підприємств
Планування здійснення зворотного зв'язку	Здійснюється формування рекомендацій підприємствам стосовно кон'юнктури трудових ресурсів. Формуються документи аналізу проведених досліджень

Закінчення таблиці

1	2
Здійснення зворотного зв'язку	Надсилаються (передаються) підприємствам, на яких проводились кон'юнктурні дослідження, результати проведеного аналізу з рекомендаціями. На практиці має місце недооцінка зворотного зв'язку і зайве захоплення односторонньою комунікацією, коли тільки знизу вгору надходить інформація про стан трудових ресурсів підприємств
Оцінка результатів попиту та пропозиції трудових ресурсів підприємств	Зіставляються різні ситуації щодо попиту та пропозиції трудових ресурсів і за допомогою зміни показників, які характеризують рух трудових ресурсів
Прийняття рішень відносно отриманих результатів	Приймаються рішення на підприємствах щодо управління кон'юнктурою трудових ресурсів на основі отриманих результатів аналізу руху трудових ресурсів за умов зворотного зв'язку

Таким чином, зворотний зв'язок дозволить підприємствам отримувати дані кон'юнктурних досліджень трудових ресурсів, а Обласному центру зайнятості, Управлінню праці використовувати інформацію про стан трудових ресурсів підприємств для моніторингу.

Як доводить Й. С. Завадський [9, с. 389], існують основні функції, які виконує зворотний зв'язок. Автором запропоновано основні функції зворотного зв'язку, які адаптовано до управління кон'юнктурою трудових ресурсів підприємств. Зворотний зв'язок: а) протистоїть тому, щоб інфраструктурні об'єкти ринку праці не виходили за встановлені обмеження при проведенні досліджень; б) компенсує збурювальні дії зовнішніх і внутрішніх факторів навколишнього й ринкового середовища, підтримує стан стійкої рівноваги попиту та пропозиції трудових ресурсів на підприємстві; в) допомагає синтезувати зовнішні і внутрішні збурювання, які прагнуть вивести підприємство із стану стійкої рівноваги; г) допомагає виробляти управлінські рішення для цілеспрямованого впливу на кон'юнктуру трудових ресурсів.

Тобто можна довести, що зворотний зв'язок дозволяє своєчасно коректувати ситуації, пов'язані з попитом та пропозицією трудових ресурсів, з метою їх збалансування та результативності роботи на підприємстві за допомогою більш раціонального використання можливостей цих ситуацій.

Для досягнення мети підприємства можливо ув'язувати конкретні прийоми та концепції з визначенням ситуацій, пов'язаних з попитом та пропозицією трудових ресурсів, за допомогою ситуаційного управління.

Автором запропоновано для створення системи управління кон'юнктурою трудових ресурсів підприємств виконання наступних дій:

організувати функціональний зв'язок між Обласним центром зайнятості та Управлінням праці щодо проведення моніторингу і створити якісно новий рівень переходу до кон'юнктурних досліджень попиту та пропозиції трудових ресурсів підприємств;

організувати зворотний зв'язок між результатами кон'юнктурних досліджень попиту та пропозиції трудових ресурсів Обласним центром зайнятості, Управлінням праці і підприємством.

Для функціонування системи управління кон'юнктурою трудових ресурсів підприємств необхідна реалізація управлінських рішень, які відносно підприємства потрібно розглядати як сукупність організаційних економічних дій, що забезпечать погоджене, взаємопов'язане функціонування всіх елементів системи для досягнення мети підприємства.

Запропонована система управління кон'юнктурою трудових ресурсів підприємств з використанням зворотного зв'язку розвиватиметься передбачено та підконтрольно як з боку підприємств, так і з боку інфраструктурних елементів ринку праці. Такий механізм і надалі забезпечуватиме в межах системного управління вироблення й реалізацію ефективних цілеспрямованих управлінських дій на всі умови та елементи, від яких залежать кінцеві результати функціонування системи управління кон'юнктурою трудових ресурсів підприємств.

Література: 1. Зима О. Г. Ситуаційний аналіз руху трудових ресурсів на підприємстві // Економіка розвитку. — 2004. — №4(32) — С. 79 — 83. 2. Валуев С. А. Системный анализ в экономике и организации производства: Учебник для студентов, обучающихся по специальности "Экономическая информатика и АСУ" / С. А. Валуев, В. Н. Волкова, А. П. Градов; [Под общ. ред. С. А. Валуева, В. Н. Волковой]. — Л.: Политехника, 1991. — 398 с. 3. Мишин В. М. Исследование систем управления: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 528 с. 4. Яхонтова Е. Эффективные технологии управления персоналом. — СПб.: Питер, 2003. — 272 с. 5. Економічна енциклопедія. У 3-х т. Т. 1 / Відп. ред. С. В. Мочерний. — К.: Видавничий центр "Академія", 2000. — 864 с. 6. Зима О. Г. Місце моніторингу в кон'юнктурних дослідженнях трудових ресурсів підприємств // Коммунальное хозяйство городов. Сер. "Економічні науки". — К.: Вид. "Техніка". — 2005. — Вип. 62. — С. 282 — 289. 7. Єріна А. М. Моделі адаптивного згладжування в моніторингу економічної кон'юнктури // Щорічник наукових праць "Проблеми статистики". — 2001. — №3. — С. 101 — 103. 8. Коротков Е. М. Исследование системы управления. — М.: ООО "Издательско-консалтинговое предприятие "ДеКА", 2003. — 336 с. 9. Завадський Й. С. Менеджмент: Management. У 3-х т. Т. 1. — 3-тє вид., доп. — К.: Вид. Європ. університету, 2002. — 544 с.

Стаття надійшла до редакції
16.06.2005 р.

УДК 331.101.262

Артюшина О. Л. ГЕНЕЗИС КАТЕГОРІЙ "ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ"

In the article the place of the category "the human capital" among other economical categories which characterize work and staff is proved. The classification of human capital is submitted on the basis of the level of management, the directions of formation, types and sources of investment.

Акцентуалізація уваги наукових діячів та практиків у галузі управління на проблемах формування й відтворення людського капіталу обумовлюється декількома причинами. По-перше, матеріальні ресурси в принципі доступні всім суб'єктам господарювання на відміну від залучення висококваліфікованих працівників; по-друге, тільки людина завдяки своїм фізіологічним, психологічним й інтелектуальним здібностям може створювати додану вартість будь-якої продукції (робіт, послуг); по-третє, потенціал людини є невичерпним, але відтворювальним у процесі розвитку особистісних і професійних якостей (протягом працєактивного періоду її життя), що доцільно використовувати задля досягнення цілей підприємства. Отже, розвиток концепції людського капіталу, зачинателями якого стали Г. Беккер, Я. Шульц, Я. Мінсер, Дж. Кендрик та ін., є закономірним результатом розвитку наукової думки й науково-технічного прогресу ХХ ст.

Дослідження останніх років щодо особливостей формування людського капіталу стикаються із значною кількістю проблем стосовно плутанини в категоріальному апараті, тобто у застосуванні таких понять, як "трудові ресурси", "робоча сила", "трудовий потенціал", "кадри", "персонал". Тому доцільно обме-