

reveal not only the potential of each individual subject of industrial relations, but also enhance the possibility of such additional benefits arising from the social relations. Analyzed its component structures, which formed by demographic, economic, intellectual, social and psychophysiological components. These potential components of the region are formed on the basis of specific components of personal potential of its carrier, namely, health, morals, activity, intelligence, organization, education, professionalism and resources of the time. Have been provided the calculation and analysis of partial indices of social and employment potential areas of Ukraine tracing trends of change over the past 10 years and offset ranking positions. We used the method of cluster analysis of social and employment potential in the regions of Ukraine, which allows to track overall trends for individual territorial social systems that will help identify the causes of problems and appropriate situations.

The conducted research is important for public authorities, who can use the constancy of collecting statistical information on indicators that reflect the development of social and employment potential for the settlement, including under and we offer techniques to other terms that have helped to make forecasts of areas. This allows to form, develop and implement effective employment opportunities for people from employment in the economy of the region.

**social and employment potential method, region, integrated index evaluation of social and labor potential, partial evaluation index of social and labor potential**

Одержано 17.03.14

**УДК 664.013:331.108.2**

**В.Д. Белік, канд. екон. наук**

*РВНЗ «Кримський гуманітарний університет»*

## **Розвиток трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери**

Забезпечення розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери є одним з дієвих засобів подолання кризових явищ та створення сприятливих умов для підвищення ефективності менеджменту персоналу енергетичних підприємств. Головною метою системи управління персоналом є забезпечення відповідних якісних та кількісних характеристик персоналу цілям енергетичних підприємств. У статті обґрунтовано теоретико-методичні положення та розроблено практичні рекомендації з удосконалення організаційно-управлінського механізму використання і розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери.

**розвиток, трудовий потенціал, персонал, підприємство, енергетична сфера, ефективність, глобалізація**

**В.Д. Белик, канд. экон. наук**

*РВУЗ «Крымский гуманитарный университет»*

**Развитие трудового потенциала персонала предприятий энергетической сферы**

Обеспечение развития трудового потенциала персонала предприятий энергетической сферы является одним из действенных средств преодоления кризисных явлений и создания благоприятных условий для повышения эффективности менеджмента персонала энергетических предприятий. Главной целью системы управления персоналом является обеспечение соответствующих качественных и количественных характеристик персонала целям энергетических предприятий. В статье обоснованы теоретико-методические положения и разработаны практические рекомендации по совершенствованию организационно-управленческого механизма использования и развития трудового потенциала персонала предприятий энергетической сферы.

**развитие, трудовой потенциал, персонал, предприятие, энергетическая сфера, эффективность, глобализация**

© В.Д. Белік, 2014

**Постановка проблеми.** В умовах глобалізації економічних процесів, прискореного розвитку науки, техніки і технологій, конкурентні переваги підприємств енергетичної сфери можуть першочергово формуватися за рахунок ефективного використання трудового потенціалу їх персоналу, оскільки саме людині належить центральне місце в системі суспільного виробництва та економічних відносин.

Забезпечення розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери є одним з дієвих засобів подолання кризових явищ та створення сприятливих умов для підвищення ефективності менеджменту персоналу енергетичних підприємств.

Головною метою системи управління персоналом є забезпечення відповідних якісних та кількісних характеристик персоналу цілям енергетичного підприємства. Тобто, управління персоналом в першу чергу повинне здійснюватися через управління його трудовим потенціалом, що оцінюється як за ефективністю реалізації, так і за ефективністю розвитку трудового потенціалу персоналу.

При цьому реально оцінити трудовий потенціал персоналу підприємства енергетичної сфери можливо лише в умовах професійної діяльності, що надає актуальності дослідженням, направленим на удосконалення організаційно-управлінських механізмів щодо розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств та адаптацію відомих методологічних розробок до конкретних галузей енергетичної сфери.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значний внесок у вирішення проблем формування, ефективного використання та розвитку трудового потенціалу внесли такі вітчизняні вчені, як Є.Н. Астанкова, Л.В. Беззубко, В.В. Безсмертна, Н.Д.Гуменюк, О. Стахів, С.В.Шекшня, В.Г. Щербак, Г.В. Щокін, А.Й.Ягодзинський.

Аналіз наукових джерел свідчить, що не зважаючи на глибокі дослідження за даним напрямом більшість авторів по різному визначають поняття трудового потенціалу персоналу та залишають поза увагою особистісні характеристики працівників, що ускладнює розробку наукових засад удосконалення організаційно-управлінського механізму щодо його розвитку.

**Постановка завдання.** Метою статті є обґрунтування теоретико-методичних положень та розробка практичних рекомендацій з удосконалення організаційно-управлінського механізму використання і розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери і врахування особистісних характеристик працівників при оцінці його ефективності.

**Виклад основного матеріалу.** Загальною та головною метою системи управління персоналом є забезпечення відповідних якісних та кількісних характеристик персоналу цілям підприємства [3]. Тобто, управління персоналом в першу чергу повинне здійснюватися через управління його трудовим потенціалом, що оцінюється як за ефективністю реалізації, так і за ефективністю розвитку трудового потенціалу персоналу.

При цьому реально оцінити трудовий потенціал персоналу підприємства енергетичної сфери можливо лише в умовах професійної діяльності. Головним критерієм оцінки ефективності використання трудового потенціалу персоналу є досягнення результату, продуктивність та якість праці, а головним підґрунтям для його розвитку – задоволеність результатами праці.

До головних умов реалізації та розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери можна віднести наявність механізму, який поєднує у собі економічні, соціальні та організаційні важелі, а також індивідуальний підхід до конкретного працівника та наявність систем адаптації і заохочення.

Оцінка ефективності управління трудовим потенціалом персоналу може здійснюватися здебільшого суб'єктивно із-за відсутності виробленої чіткої методики такої оцінки і незрозуміння усієї важливості такої оцінки.

Визначення коефіцієнту підвищення кваліфікації керівних кадрів на провідних підприємствах енергетичної сфери України показало, що його зростання за період аналізу суттєво вище, ніж такого ж коефіцієнту для всіх працівників.

Розвиток трудового потенціалу персоналу провідних підприємств енергетичної сфери України можна оцінити за коефіцієнтом підвищення кваліфікації ( $K_{\text{квал.1}}$ ). Також нами пропонується окремо оцінювати уточнений коефіцієнт підвищення кваліфікації керівних кадрів ( $K_{\text{квал.2}}$ ), при визначенні якого необхідно враховувати загальну чисельність керівних кадрів, яка залежить від організаційної структури підприємства енергетичної сфери, рівня складності роботи та інших факторів.

З отриманих в ході обстеження даних можна побачити, що уточнений коефіцієнт підвищення кваліфікації ( $K_{\text{квал.2}}$ ) дає можливість більш об'єктивно оцінити розвиток трудового потенціалу, який забезпечує високі показники фінансово-економічної діяльності енергетичного підприємства.

Для аналізу розвитку трудового потенціалу персоналу нами пропонується застосовувати коефіцієнт підвищення кваліфікації. Уточнений коефіцієнт підвищення кваліфікації ( $K_{\text{квал.2}}$ ) дає можливість більш об'єктивно оцінити розвиток трудового потенціалу, який забезпечує високі показники фінансово-економічної діяльності енергетичного підприємства.

Концепція управління розвитком трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери повинна передбачати як забезпечення подальшого навчання та підвищення кваліфікації працівників, зниження коефіцієнта заміщення і підвищення коефіцієнта стабільності, так і оптимізацію структури енергетичного підприємства і системи управління ним.

Аналіз умов праці на провідних підприємствах енергетичної сфери України дозволив розробити модель формування умов реалізації трудового потенціалу персоналу, яка дозволяє виділити всі найбільш значущі умови у дев'ять основних груп: якість відбору персоналу, умови конкретних робочих місць, політика розвитку персоналу, система управління персоналом, система мотивації, психологічний клімат та особистісні характеристики працівників, місія підприємства енергетичної сфери та інформаційна політика, а також конкуренція за робочі місця, що набуває вагомості у теперішніх умовах функціонування та розвитку енергетичних підприємств.

Результати вивчення впливу психологічних факторів на підвищення ефективності використання та розвитку трудового потенціалу персоналу вказують доцільність застосовування батареї тестів у наступному поєднанні: виявлення типу робочої мотивації у кожного працівника; виявлення ступеню задоволеності основних потреб працівника; виявлення психологічної атмосфери у трудовому колективі; проведення самооцінювання результатів потенціальних і професіональних якостей та особистого внеску керівних кадрів. Узагальнюючи ці методики, можна констатувати той факт, що в жодній з них не враховано належним чином роль особистісних характеристик працівника, пов'язаних з філософією діяльності підприємства енергетичної сфери.

На рівень реалізації трудового потенціалу персоналу підприємства енергетичної сфери суттєво впливає організаційна структура системи управління персоналом, ефективність управлінських рішень та контроль за їх виконанням. Чим вище рівень складності ієрархічної структури технологічної системи та системи управління, тим вище ймовірність зниження стабільності очікуваних результатів їх функціонування.

Чим вище рівень складності ієрархічної структури технологічної системи, тим вище ймовірність зниження стабільності очікуваних результатів її функціонування.

Ймовірність успішного впливу управлінських дій та рішень на об'єкт управління більш висока при використанні паралельного принципу побудови системи управління за однакових умов функціонування технологічного об'єкту:

- для послідовно організованої структури

$$P = P_1 * P_2 * \dots * P_i;$$

- для паралельно організованої структури

$$P = P_1 + P_2 - P_1 * P_2,$$

де  $P_1, P_2 \dots P_i$  – ймовірність 1-ї, 2-ї, i-ї події.

Оскільки паралельний принцип побудови системи управління потребує залучення додаткових працівників і витрат, його слід застосовувати на стратегічно важливих ділянках системи управління, від яких якість продукції та кінцевий результат залежать у найбільшій мірі.

Дослідження дозволили запропонувати структурно-логічну модель, реалізація якої разом з розробленою моделлю формування умов реалізації трудового потенціалу може бути покладена в основу удосконалення організаційно-управлінського механізму підвищення ефективності його реалізації та подальшого розвитку (рис. 1).



Рисунок 1 – Структурно-логічна модель цілеспрямованого підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств енергетичної сфери

Структурно-логічна модель цілеспрямованого підвищення ефективності використання трудового потенціалу персоналу на першому етапі передбачає удосконалення системи формування кадрового потенціалу підприємства енергетичної сфери, виходячи з філософії діяльності, внаслідок чого створюються передумови підвищення рівня сприйняття інновацій та підвищення конкурентоспроможності енергетичного підприємства.

На другому етапі реалізації модель передбачає створення та ефективне використання умов виробництва. Головним завданням цього етапу є забезпечення умов

розвитку здатності керівного персоналу до аналізу ситуацій та прийняття ефективних управлінських рішень.

В результаті ефективність управління підприємством підвищується. Третій етап реалізації розробленої структурно-логічної моделі передбачає визначення перспектив розвитку персоналу у відповідності до планів кар'єрного зростання та створення умов для розвинення здібностей персоналу до навчання та підвищення кваліфікації, що гарантує підвищення продуктивності праці та високий рівень корпоративної культури. Четвертий етап моделі передбачає оптимізацію внутрішньої структури, як в системі управління персоналом, так і у виробництві. Його метою є оптимізація витрат на утримання персоналу та здійснення основних виробничих функцій, підвищення продуктивності праці, якості продукції та доходності підприємства енергетичної сфери.

Слід зазначити, що етап оптимізації структури управління є перехідним до нового етапу розвитку енергетичного підприємства, що сприяє оновленню персоналу та потребує перегляду задіяних механізмів управління ефективністю використання трудового потенціалу персоналу підприємства енергетичної сфери.

В результаті аналізу впливу психологічних факторів на підвищення ефективності використання та розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери нами запропоновано удосконалений організаційно-управлінський механізм підвищення ефективності використання та подальшого розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери, який дозволяє здійснювати досить гнучку кадрову політику на високому соціальному рівні, оскільки зорієнтований не тільки на підвищення рівня конкуренції за робочі місця, а передбачає можливість продовження трудових відносин.

Запровадження такого організаційно-управлінського механізму підвищення ефективності використання трудового потенціалу персоналу та його подальшого розвитку з одного боку здатне забезпечити успішний і стабільний розвиток підприємства енергетичної сфери, а з другого – зростання рівня довіри зі сторони персоналу і суспільства в цілому, що якнайкраще може підтверджувати відданість підприємства заявленій філософії діяльності.

Враховуючи мінливість особистісних характеристик під впливом різних життєвих факторів їх визначення доцільно проводити працівниками кадрових служб підприємств щорічно або частіше в разі звернень самих працівників, а також при виявленні відхилень від норм поведінки [4].

При визначенні особистісних характеристик доцільно скласти мотиваційний профіль керівних кадрів, виміряти рівень задоволеності потреб - визначити за допомогою аналізу ступінь задоволення базисних потреб працівника, рівень його мотивації до трудової діяльності, а також виявити рівень комфортності в трудовому колективі.

Для більш точного оцінювання необхідно застосовувати батареї тестів, а також методичний підхід щодо визначення рівня задоволення від результатів праці та забезпечення основних потреб. Зміни основних техніко-економічних показників діяльності після запровадження удосконаленого організаційно-управлінського механізму підвищення ефективного використання та розвитку трудового потенціалу персоналу підтверджують доцільність проведених заходів. Так, потенційна продуктивність праці зросла на 2,98%, тоді як фактична – на 6,67%, фондівдача зросла на 18,13%, прибуток після оподаткування зріс на 12,09%, хоча витрати на 1 грн. реалізованої продукції зросли на 0,38 коп., у тому числі за рахунок запровадження заходів з реалізації запропонованого механізму управління.

**Висновки.** Проведені дослідження дозволили визначити місце контролінгу в системі трудового потенціалу персоналу, як проміжної ланки, що виконує функцію координації між стратегією управління людськими ресурсами і кадровою політикою та

системою управління персоналом, яка слугує механізмом оперативної реалізації визначених довгострокових цілей.

Використання контролінгу на підприємствах енергетичної сфери забезпечує інструментальну, аналітичну та інформаційну підтримку прийняття рішень, що супроводжують стадії процесу управління персоналом, а також моніторинг відхилень у системі цілей і результатів. Завданнями впровадження кадрового контролінгу є формування автоматизованої системи інформаційного забезпечення процесу роботи із персоналом, формування релевантного специфіці енергетичного підприємства змісту кадрової звітності, визначення ключових зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на планування витрат, вибір методів і процедур планування тощо.

Модель формування системи контролінгу персоналу відображає послідовність етапів її створення під впливом зовнішніх та внутрішніх організаційних чинників в рамках стратегічних і оперативних процесів управління персоналом. Вона включає такі елементи, як формулювання місії контролінгу персоналу, що відображає узгодженість інтересів власників, керівництва і працівників енергетичної компанії, уточнення цілей і пріоритетів впровадження контролінгу на основі результатів стратегічного аналізу процесів, інструментів і методів управління персоналом, та наступне формування функціональних підсистем контролінгу персоналу.

Подальше удосконалення і розвиток системи контролінгу має особливе значення для своєчасної адаптації підсистем контролінгу персоналу до змін у зовнішньому і внутрішньому середовищі функціонування енергетичного підприємства.

Запропоновано визначення трудового потенціалу персоналу підприємства енергетичної сфери – як сукупності можливостей та здібностей працівника, реалізація яких у конкретних виробничо-технічних і соціально-економічних умовах діяльності підприємства енергетичної сфери дозволяє отримувати результати праці на очікуваному кількісно-якісному рівні. Наведене тлумачення категорії передбачає необхідність її розвитку задля покращення економічних показників енергетичного підприємства.

Удосконалена структурно-логічна модель формування трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери, яка відрізняється застосуванням виробничої практики викладачів і студентів ВНЗ і можливості участі фахівців енергетичного підприємства у формуванні трудового потенціалу майбутнього персоналу та скороченні термінів його адаптації. Крім того, вона дозволяє взаємопов'язати внутрішню структуру підприємства енергетичної сфери та систему управління ним з формуванням трудового потенціалу персоналу підприємства.

Модель формування системи контролінгу персоналу відображає послідовність етапів формування і вдосконалення ключових елементів системи контролінгу (місії контролінгу, що узгоджує інтереси власників, керівництва і працівників підприємства енергетичної сфери, цілей і пріоритетів контролінгу в рамках напрямків управління персоналом).

## Список літератури

1. Гамаль Абдулғафур Мохамед Прогноз потребности в специалистах и инвестиций в их подготовку / Гамаль Абдулғафур Мохамед // Економіка: проблеми теорії і практики: Збірник наукових праць. – 2001. – Вип. 66. – С. 80-86.
2. Пучкова С.І. Про доцільність використання закордонного досвіду в менеджменті персоналу вітчизняних підприємств / С.І. Пучкова, В.О. Кравченко // Вісник соціально-економічних досліджень: Збірник наукових праць. 2001. – Вип. 9. – С. 293-299.
3. Фролова Г.І. Методи та прийоми поведінки менеджера в конфліктних ситуаціях / Г.І. Фролова // Економіка: проблеми теорії і практики: Зб. наук. праць. - 2003. – Вип.167. – С. 101-108.

4. Шилец Е.С. Формирование и регулирование системы социально-трудовых отношений в условиях реформирования экономики / Е.С. Шилец // Экономика промышленности. – 2000. – №4 (10). – С.134-136.

**Vadim Belik**

*RHEI « Crimean University for the Humanities»*

**The development of labour potential of the personnel of the enterprises of power sphere**

The purpose of the article is the substantiation of theoretical and methodical positions and development of practical recommendations on perfection of the organizational - administrative mechanism of use and development of labour potential of the personnel of the enterprises of power sphere.

Overall objective of a control system of the personnel is maintenance of corresponding qualitative and quantitative characteristics of the personnel to the purposes of the power enterprises. The methodical positions are proved and practical recommendations on perfection of the organizational - administrative mechanism of use and development of labor potential of the personnel of the enterprises of power sphere are developed.

The structural model of formation of labor potential of the personnel of the enterprises of power sphere differs application of industrial practice and opportunity of participation of experts of the power enterprises in formation of labor potential are realized.

**development, labour potential, e personnel, enterprise, power sphere, efficiency, globalization**

Одержано 28.04.14

**УДК 331.55:339.92(477)**

**В.Я. Бідак, ст. наук. співр., канд. екон. наук**

*Інститут регіональних досліджень НАН України, м. Львів*

## **Новітні міграційні процеси в Україні як детермінанта вибору її інтеграційного вектора розвитку**

Стаття присвячена дослідженню сучасних проблем трудової міграції, можливостям упередження міграційних втрат ринкової кон'юнктури в системі цілереалізуючих факторів інтеграційного поступу суспільства. Наголошується на необхідності досягнення соціальних стандартів, умов трудової діяльності, динаміки основних параметрів демовідтворення, зіставних з відповідними показниками економічно розвинених країн. Аналізуються результати соціологічного дослідження стосовно визначення як позитивних очікувань, так і ризиків від економічної інтеграції держави у міжнародні структури з фокусуванням уваги експертів на сфері міграції, зайнятості та соціально-трудова відносин в цілому.

**міграційні процеси, трудова міграція, фактори інтеграційного вибору, інтеграційний вектор розвитку України**

**В.Я. Бидак, ст. научн. сотр., канд. экон. наук**

*Институт региональных исследований НАН Украины, г. Львов*

**Новейшие миграционные процессы в Украине как детерминанта выбора ее интеграционного вектора развития**

Статья посвящена исследованию современных проблем трудовой миграции, возможностям предупреждения миграционных потерь рыночной конъюнктуры в системе целереализующих факторов интеграционного развития общества. Отмечается необходимость достижения социальных стандартов, условий трудовой деятельности, динамики основных параметров демовоспроизводства, сопоставимых с