

*Мороз Володимир Михайлович,  
кандидат наук з державного управління, доцент,  
докторант кафедри економічної теорії і фінансів  
ХРІДУ НАДУ при Президентіві України*

## **ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯМ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ: ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ ТА ОБ'ЄКТНО-СУБ'ЄКТНА СПРЯМОВАНІСТЬ ПРОЦЕСУ**

Загальна класифікація підходів щодо розуміння змісту процесу управління потенціалом має такий вигляд: 1) системно-психологічний підхід (управління системою взаємопов'язаних елементів з прийняттям до уваги всіх особливостей системного підходу; управління процесами самоорганізації, стимулювання та мотивації; управління балансом між економічними і соціальними цілями, між індивідуальними і суспільними інтересами) [4, с. 26]; 2) загально-управлінський підхід (використання всього інструментарію управлінської діяльності (встановлення цілей, координація, регламентація, стимулювання, контроль і оцінка) для впливу на потенціал або управління процесом функціонування); управління процесом формування, використання та розвитком; управління складом, структурою і функціонуванням [3, с. 200]; 3) економічно-прагматичний підхід (оцінка та аналіз факторів, що підвищують або знижують конкурентоспроможність, а також вибір і реалізація стратегії і тактики розвитку; управління раціональним використанням фактичного потенціалу; виявлення резервів потенціалу, відтворення та нарощування потенціалу; управління напрямками і обсягами розвитку об'єкту та ефективністю його використання) [5, с. 59]; 4) стратегічно-аналітичний підхід (управління стратегією розвитку з прийняттям до уваги впливів зовнішнього середовища; оцінювання стану, напрямів та перспектив розвитку) [1, с. 29]. Кожен з наведених напрямів, має свою частку компетенції у питанні висвітлення змісту процесу управління потенціалом. Разом з тим, деякі з них можуть бути розглянуті у контексті змісту інших, що дозволяє суттєво звужити коло проблематики, принаймні до: управління потенціалом – управління конкурентоспроможністю – стратегічне управління.

Приймаючи до уваги існуючі підходи до тлумачення змісту трудового потенціалу, а також результати аналізу змісту процесу управління потенціалом, автором було сформульовано власне визначення категорії «державне управління трудовим потенціалом». На нашу думку, під державним управлінням трудовим потенціалом слід розуміти сукупність цілеспрямованих форм, методів і напрямів активного впливу держави на процес формування, використання та розвитку трудових можливостей об'єкту, їх систему (структуру) та середовище її безпосереднього функціонування з метою узгодження напрямів саморозвитку системи трудового потенціалу об'єкту з суспільними інтересами та довгостроковими цілями розвитку людини та держави в контексті забезпечення їх конкурентоспроможності [2, с. 369–370].

Категоріальна складність системи трудового потенціалу у поєднанні з багатогранністю змісту державного управління, обумовлюють існування декількох підходів до розуміння об'єктно-суб'єктної спрямованості відповідного питання. Автором були визначені такі напрями класифікації державно-управлінського впливів на систему трудового потенціалу країни:

1) за компетенцією впливу: за обсягом охоплення носіїв відповідних можливостей (економічно активне населення та особи які у найближчому майбутньому будуть до нього віднесені); за колом компетенції категорії (засоби виробництва та ресурси праці, які можуть бути використані для досягнення мети); за умовами перетворення можливостей на потенційні фактори (необхідність існування організаційно-технічних умов та ресурсного забезпечення, а також бажання носія щодо використання можливостей); за напрямками характеристики (кількісна та якісна складові у характеристиці стану об'єкту);

2) за об'єктом впливу (вплив на елементи структури): демографічна складова (кількість економічно активного населення визначеного, з прийняттям до уваги вікової та статевої структури відповідної сукупності); інтелектуальна складова (рівень знання у суспільстві та його місце у повсякденному житті та виробничій діяльності); біологічна складова (загальний рівень здоров'я у суспільстві та окремих його соціальних, вікових, професійних тощо групах); соціальна складова (можливість самореалізації особистості у межах трудової діяльності; місце та роль людини у соціально-трудовах відносинах); функціонально-професійна складова

(рівень розвитку професійних знань, вмінь та навичок); технічно-технологічна складова (рівень розвитку засобів виробництва та технологічності виробничих процесів); мотиваційно-організаційна складова (стан суб'єктивно-об'єктивних умов щодо процесу реалізації відповідних можливостей у тому числі і рівень розвитку інститутів та інституцій відповідного спрямування);

3) за силою впливу: прямий вплив суб'єкту управління з використанням всієї сукупності цілеспрямованих форм, методів і напрямів діяльності відповідно до конкретної функції управління та етапу розвитку об'єкту; опосередкований вплив суб'єкту управлінських відносин з прийняттям до уваги процесів самоорганізації системи та векторів її розвитку з домінуванням використання механізму контролю;

4) за сферою впливу: – економічна, духовна, політична, соціальна, біологічна, геополітична сфери як детермінанти впливу на елементарну структуру системи трудового потенціалу, а саме на такі основні елементи: засоби виробництва, як засіб реалізації можливостей; трудові можливості; людські ресурси як носії трудових можливостей; місце реалізації трудових можливостей (рівень розвитку організаційного та інституціонального середовища); – економічна, духовна, політична, соціальна, біологічна, геополітична сфери як детермінанти впливу на компонентну структуру системи трудового потенціалу, а саме на такі основні підсистеми: демографічну; інтелектуальну; біологічну; соціальну; функціонально-професійну; технічно-технологічну; мотиваційно-організаційну;

5) за групами можливостей: – група можливостей яка безпосередньо використовується у трудовій діяльності (ця частина трудового потенціалу по відношенню до джерела або ресурсів праці може бути подана в контексті змісту категорії «людський капітал»); – група можливостей яка є реально доступною без суттєвих зусиль з боку суб'єкту та об'єкту управління (ця частина трудового потенціалу по відношенню до джерела або ресурсів праці може бути подана через зміст категорії «невикористані трудові ресурси» є реальним потенційним фактором); – група можливостей які є гіпотетично доступними для використання у трудовій діяльності але їх використання вимагає суттєвих зусиль з боку суб'єкту та об'єкту управління щодо створення відповідних умов для їх реалізації (ця частина трудового потенціалу по відношенню до джерела або ресурсів праці також може бути подана через зміст категорії «невикористані трудові ресурси» та є

гіпотетичним потенційним фактором); – група можливостей які не можуть бути розглянуті у межах ресурсів, а отже і не можуть бути використані у трудовій діяльності;

б) за напрямом зусиль: – управління системою трудового потенціалу з прийняттям до уваги закономірностей її функціонування; – управління системою ціннісних орієнтацій носія трудових можливостей (управління балансом між економічними і соціальними цілями, між індивідуальними і суспільними інтересами); – управління мотиваційним процесом; – управління стратегією розвитку носія трудових можливостей або його конкурентоспроможністю; – вплив на попит відповідної якості та продуктивності труда; – управління раціональним використанням ресурсів.

Отже, прийняття до уваги компонентної структури трудового потенціалу, яка може бути подана через єдність та взаємодію таких основних компонентів, як: демографічна складова (характеристика кількості економічно активного населення); інтелектуальна складова (характеризує рівень знання у суспільстві та його місце у виробничій діяльності); біологічна складова (характеризує загальний рівень здоров'я у суспільстві та окремих його соціальних, вікових); соціальна складова (визначає можливість самореалізації особистості через її трудову діяльність); функціонально-професійна складова (характеризує рівень розвитку професійних знань, вмінь та навичок, а також визначає відповідність професійної діяльності особистості її природним здібностям); технічно-технологічна складова (висвітлює рівень розвитку засобів виробництва та технологічності виробничих процесів); мотиваційно-організаційна складова (характеризує стан суб'єктивно-об'єктивних умов щодо процесу реалізації відповідних можливостей у тому числі і рівень розвитку інститутів та інституцій), дозволяє з'ясувати та конкретизувати можливі напрями державно-управлінського впливу щодо управління розвитком трудового потенціалу країни.

#### **Список використаних джерел**

1. Драгун Н.П. Подходы к технологированию управления конкурентоспособностью предприятия / Драгун Н.П. // Управление в социальных и экономических системах: материалы XVIII междунар. науч.-практ. конф., Минск, 30–31 мая 2009 г. – Минск : Изд-во МИУ, 2009. – С. 28–29

2. Мороз В.М. Мотиваційний механізм стимулювання трудової активності: державно-управлінський аспект: монографія / Володимир Мороз – Х.: С.А.М., 2012. – 408 с.

3. Падерін І.Д. Управління потенціалом малого бізнесу промислового регіону / Падерін І.Д., Фещенко О.М., Чернишова Т.С. // Держава та регіони. Серія: економіка та підприємництво: науково-виробничий журнал. – 2011. – №4. – С. 199–205

4. Смирнов С.В. Управление организационным потенциалом промышленного предприятия с учетом синергетического эффекта / С.В. Смирнов, Поташева Г.А. // ИнВестРегион. – 2007. – № 4. – С. 26–29

5. Чайникова Л.Н. Конкурентоспособность предприятия: учеб. пособие / Л.Н. Чайникова, В.Н. Чайников. – Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2007. – 192 с.