

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 65.012.32

В.М. ГРИНЬОВА, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри
Харківського національного економічного університету,
академік Академії економічних наук України

М.М. НОВІКОВА, кандидат економічних наук, доцент, докторант
Харківського національного економічного університету

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ АДАПТАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ДО ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Стаття розкриває теоретичні основи взаємодії системи управління персоналом підприємства і умов зовнішнього середовища. Визначено напрями впливу зовнішніх факторів на підсистему управління трудовим потенціалом підприємства.

В статье раскрываются теоретические основы взаимодействия системы управления персоналом предприятия и условий внешней среды. Определены направления влияния внешних факторов на подсистему управления трудовым потенциалом предприятия.

The article contains theoretical basis of correlation between human resource management and environmental conditions. It determines the degree of external factors influence on human resource management.

ринок праці, управління трудовими ресурсами, заробітна плата, прожитковий мінімум

Промислові підприємства постійно знаходяться під впливом зовнішнього середовища, що чинить неформалізовану дію на соціально-економічну систему підприємства та її основні підсистеми. Це призводить до певних відхилень фактичних результатів діяльності від запланованих. Зменшення або усунення негативних відхилень можливо забезпечити на основі адаптації до зовнішнього середовища шляхом вивчення параметрів його стану, дослідження їх динаміка та своєчасного врахування отриманої інформації для прийняття управлінських рішень.

Адміністрація підприємства визначає його поточне становище на основі аналізу можливостей, загроз, сильних та слабких сторін, визначає бажане становище через певний час. Бажане становище повинно мати три принципові координати: часовий період; кількісні вимірювачі; якісні вимірювачі. Здатність об'єкта адаптуватися і виживати в середовищі, що змінюється, виражається в сукупності елементів з

відповідними якісними і кількісними параметрами, їх організованості для досягнення мети [10].

Саме залежність результатів діяльності підприємств від впливу зовнішнього середовища обґрунтует зацікавленість науковців у пошуках шляхів найкращого пристосування господарюючих суб'єктів до оточуючих умов. Але враховуючи те, що сучасне промислове підприємство є складною соціально-економічною системою, яка містить певні підсистеми, пристосовуватися до зовнішніх умов мають всі функціональні підсистеми, що мають складні зв'язки як внутрішні, так і зовнішні. Тому необхідність адаптації підприємства залишається актуальною в сучасних умовах постійних зовнішніх коливань, що залишають негативні наслідки на функціонуванні важливих підсистем [1; 3; 4–7; 9].

Адаптація системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства дає можливість як найкраще присто-

сувати внутрішню структуру та властивості системи до структури та властивостей зовнішнього середовища, тобто знайти найкращий механізм узгодження їх інтересів. Тому розробка такого механізму потребує обґрунтування, по-перше, структури системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства та зовнішнього середовища, а по-друге, – властивостей системи та зовнішнього середовища.

Використання принципів системного підходу стосовно економічних систем дає позитивний результат з урахуванням принципу історичної і логічної єдності, тобто зв'язку теорії з практикою, постійного зіставлення ідеальної моделі з її практичним станом. Це можна конкретизувати через зіставлення ієархії всередині ідеальної системи та субординацією її елементів і компонентів в реальній дійсності [2].

Системне управління трудовим потенціалом промислового підприємства дає можливість узгодити функціонування всіх складових системи на основі системного підходу. Такий підхід дає можливість комплексно управлювати трудовим потенціалом з позицій системного аналізу, що передбачає розглядання всіх елементів системи управління в їх єдності і взаємообумовленості, а його адекватність дійсності перевіряти ефективністю прийняття рішень щодо формування, реалізації (використання) та розвитку трудового потенціалу.

Механізм адаптації системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства – це спосіб пристосування складових системи до динамічних умов зовнішнього середовища шляхом їх узгодження з відповідними системними складовими зовнішнього середовища, що реалізується в замкнутому контурі. Структурно такий механізм містить два взаємопов'язаних блоки: блок адаптивного планування та блок активної адаптації. Перший блок забезпечує врахування можливих змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі при оптимальному функціонуванні системи управління. Другий блок забезпечує своєчасне та ефективне пристосування до змін оточуючого середовища, до яких система управління має бути готова завдяки інформаційному моніторингу та аналізу інформації [8]. Його дія-

спрямована на забезпечення запланованих результатів діяльності підприємства на основі ефективного формування, реалізації (використання) та розвитку трудового потенціалу.

За змістовою ознакою структура системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства складається з наступного: цілей та завдань управління трудовим потенціалом промислового підприємства (ТППП); функцій управління ТППП; принципів, методів та інструментів управління ТППП; процесу управління ТППП; ресурсного забезпечення управління ТППП. На вході в системі управління ТППП зосереджуються проблеми формування, реалізації (використання) та розвитку ТППП, а на виході – управлінські рішення, реалізація яких спрямована на забезпечення ефективного формування, реалізації (використання) та розвитку ТППП. За аналогічною ознакою структурні складові зовнішнього середовища, що, до речі, доцільно розглядати як систему, трансформуються в такі: законодавчі умови, що формуються шляхом прийняття та дії певних законодавчо-нормативних актів і регламентують процеси формування, реалізації (використання) та розвитку ТППП через вплив стану ринку праці, рівня розвитку соціально-економічних і соціально-трудових відносин, що виникають між роботодавцями та найманою робочою силою.

Зовнішнє середовище необхідно розглядати у поєднанні з відкритою системою, якою є система управління ТППП, і для якою зовнішнє середовище є сукупністю певних складових, зміна властивостей яких впливає на неї. При цьому необхідно враховувати, що зміна властивостей складових як системи зовнішнього середовища, так і системи управління ТППП залежить від їх певної поведінки, що приводить до різних станів систем. Таким чином, стан зовнішнього середовища залежить як від зміни його складових, так і від стану системи управління ТППП.

Слід також звернути увагу на те, що зовнішнім середовищем для системи управління ТППП є як оточуюче її внутрішнє середовище системи управління промисловим підприємством, у відношенні

до якої система управління ТППП є однією із підсистем, так і зовнішне середовище, що оточує промислове підприємство. Таким чином, система управління промисловим підприємством є зовнішнім оточуючим середовищем першого рівня у відношенні до системи управління ТППП, а середовище, в якому функціонує певне промислове підприємство, є зовнішнім оточуючим середовищем другого рівня стосовно тієї ж системи.

Формалізація складових зовнішнього середовища промислового підприємства передбачає їх трансформацію в певні умови, в яких функціонує його соціально-економічна система та що формує параметри її входу. Розробка механізму адаптації системи управління ТППП 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 зміни зовнішнього середовища практично не впливають на значення параметрів системи управління ТППП, то характер такого впливу не є домінуючим. У разі якщо зовнішнє середовище суттєво змінює параметри системи управління ТППП, що призводить до зміни її запланованої поведінки або стану в певний момент часу, то характер такого впливу є домінуючим.

У практичній діяльності зовнішнє середовище має складний характер із домінуючим впливом, особливо під час політичних змін і кризових явищ. В таких умовах система управління ТППП має обмежені можливості щодо організації каналів зв'язку із зовнішнім середовищем, обробки інформації, формування цілеспрямованого впливу. При цьому важливо структурувати канали зв'язку для контролю найбільш суттєвих змін параметрів зовнішнього середовища на основі ітеративності.

Формування ТППП відбувається шляхом набору персоналу та залежить від можливостей навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації кадрів, а також умов праці, що визначаються рівнем оплати праці, організації робочих місць, охорони праці; станом соціальної сфери на

підприємстві; морально-психологічним кліматом у колективі; можливостями професійної ротації персоналу; соціально-трудовими відносинами та якістю адміністративного управління на основі забезпечення відповідності фактичної чисельності персоналу нормативні за певними класифікаційними ознаками, а саме за: групами персоналу (адміністративно-управлінського, виробничого, допоміжного), віком; професійним складом; рівнем кваліфікації; досвідом роботи тощо.

Ефективність реалізації та використання ТППП визначається певними результатами діяльності на основі забезпечення відповідних умов праці, рівня відповідності фактичної чисельності персоналу за певними ознаками нормативні і якісних характеристик персоналу. Розвиток ТППП забезпечує можливість поліпшення стратегічних орієнтирів діяльності промислового підприємства за умовою його ефективної реалізації та використання. При цьому під ефективним використанням ТППП слід розуміти заплановане перевищення результатів діяльності промислового підприємства над витратами, що зроблено для його формування та розвитку, або обґрунтована тимчасова перевага витрат над результатом реалізації ТППП.

Адаптація ТППП до умов зовнішнього середовища є обурюючим фактором у процесах формування, реалізації (використання) та розвитку ТППП, тому важливим є узгодження інтересів функціонування системи управління ТППП 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, обробки результатів, розробки та впровадження дійового механізму адаптації. При цьому важливою складовою зовнішнього середовища є ринок праці, що характеризується сукупністю певних параметрів, які необхідно враховувати в механізмі адаптації системи управління ТППП до умов зовнішнього середовища (табл. 1).

Аналіз основних показників, що характеризують ринок праці показав, що як на національному, так і на регіональ-

Таблиця 1

Параметри ринку праці

Показник	Значення показника по роках				
	2003	2004	2005	2006	2007
Економічно активне населення у віці 15–70 років в Україні, тис. осіб	22171,3	22202,4	22280,8	22245,4	22322,3
Економічно активне населення у віці 15–70 років у Харківській області, тис. осіб	1438,8	1396,3	1388,8	1391,3	1385,7
Зайняте населення у віці 15–70 років в Україні, тис. осіб	20163,3	20295,7	20680,0	20730,4	20904,7
Зайняте населення у віці 15–70 років у Харківській області, тис. осіб	1301,5	1285,7	1297,2	1305,8	1311,5
Безробітне населення у віці 15–70 років в Україні, тис. осіб	2008,0	1906,7	1600,8	1515,0	1417,6
Безробітне населення у віці 15–70 років у Харківській області, тис. осіб	137,3	110,6	91,6	85,5	74,2
Вивільнення працівників з економічних причин в Україні, тис. осіб	189,4	138,3	132,5	134,3	85,0
Вивільнення працівників з економічних причин у Харківській області, тис. осіб	10,1	8,1	8,5	10,3	6,8
Попит на робочу силу в Україні, тис. осіб	123,9	138,8	166,5	186,8	170,5
Попит на робочу силу у Харківській області, тис. осіб	10,1	9,9	11,2	12,5	12,5
Навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце, вакансію в Україні, осіб	7	6	5	5	4
Навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце, вакансію у Харківській області, осіб	6	5	4	3	3

ному ринках праці існували позитивні тенденції у періоді з 2003 до 2007 рр., про що свідчать в цілому позитивна динаміка таких показників, як економічно активне населення (у середньому 100,17% в Україні та 99,07% в Харківській області); зайняте населення (у середньому 100,91% в Україні та 100,19% в Харківській області); попит на робочу силу (у середньому 108,86% в Україні та 105,69% в Харківській області), а також зменшення динаміки таких показників як безробітне населення (у середньому 91,78% в Україні та 85,87% в Харківській області); вивільнення працівників з економічних причин (у середньому 83,37% в Україні та 93,08% в Харківській області); навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце, вакансію (у середньому 87,26% в Україні та 84,58% в Харківській області).

Питома вага економічно активного населення Харківської області в аналогічному показнику національного ринку праці зменшилася у середньому за цей період на 1,1%; зайнятого населення – на 0,71%; попиту на робочу силу – на 2,29%, а питома вага вивільнення працівників з економічних причин у Харківському регіоні відносно України збільшилася у середньому за період на 10,81%, що негативно характеризує стан регіонального ринку праці. Проте питома вага безробітного населення Харківської області в аналогічному показнику національного ринку праці зменшилася у середньому за період на 6,29%; навантаження на одне вільне робоче місце на – 1,69. Але теперішня ситуація, що склалися на національному та регіональному ринках праці, характеризується негативними тенденціями. Перш за все слід звернути увагу на сут-

тєве зростання безробітних, що сталося з економічних причин внаслідок кризових явищ.

На думку авторів, доцільно узагальнити параметри, що характеризують регіональний ринок праці в інтегральному показнику, який можна розрахувати за такою формулою:

$$I_{P,\text{Прац}}^t = \frac{EAH^t \cdot 3H^t \cdot PRC^t}{BH^t \cdot BPI_{E,Pr}^t \cdot NVPM^t},$$

де EAH^t – питома вага економічно активного населення Харківського регіону в аналогічному показнику в Україні;

$3H^t$ – питома вага зайнятого населення Харківської області в аналогічному показнику в Україні;

PRC^t – питома вага попиту на робочу силу в Харківській області в аналогічному показнику в Україні;

BH^t – питома вага безробітного населення Харківської області в аналогічному показнику в Україні;

$BPI_{E,Pr}^t$ – питома вага вивільнення працівників з економічних причин у Харківській області в аналогічному показнику в Україні;

$NVPM^t$ – питома вага навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце в Харківській області в аналогічному показнику в Україні;

t – певний період розрахунку.

Аналіз динаміки інтегрального показника, що узагальнює параметри ринку праці, дає можливість уточнити характер динаміки окремих показників і визначити її тенденції, тобто отримати більш об'єктивну інформацію для обґрунтування рішень щодо адаптації системи управління ТПП до зовнішніх умов. За період з 2003 до 2007 рр. узагальнюючий показник збільшився у середньому на 8,15%, але лише у 2006 р. щодо попереднього – його зростання складало 13,34%. В інші періоди інтегральний показник зменшувався, що характеризує загальне погрішення зовнішніх умов формування персоналу промислового підприємства (рис. 1).

Так, у 2004 р. відносно попереднього – він зменшився на 8,13% за рахунок негативної динаміки таких показників як економічно активне населення; зайняті населення; попит на робочу силу; вивільнення працівників з економічних причин. У

2005 р. відносно попереднього інтегральний показник зменшився на 10,77% за рахунок негативної динаміки аналогічних показників. У 2007 р. відносно попереднього – інтегральний показник зменшився на 10,44% за рахунок негативної динаміки економічно активного населення; зайнятого населення; вивільнення працівників з економічних причин; навантаження на одне вільне робоче місце.

Таким чином, найбільш сприятливі умови набору та відбору персоналу певної якості склалися для підприємств у 2006 році. Аналогічний алгоритм визначення сприятливих умов формування персоналу із зовнішніх джерел можна використовувати для майбутніх періодів, коли параметри ринку праці мають прогнозні значення. Для цього підприємствам промисловості можна застосовувати показники макроекономічних і регіональних прогнозів, але слід враховувати можливі похибки, що пов'язані з вірогідністю прогнозних розрахунків.

Враховуючи специфіку промислового виробництва та машинобудування, інтегральний показник, що характеризує стан ринку праці як зовнішнього джерела формування персоналу, має включати показники зайнятості, безробіття, вивільнення, попиту на робочу силу, навантаження на одне вільне робоче місце за певними групами персоналу, наприклад, кваліфіковані робітники, технічні службовці професіонали, тощо. Це дозволить конкретизувати стан зовнішніх умов для набору та відбору персоналу певних якостей за категоріями.

Соціально-економічні параметри зовнішнього середовища визначають його стан та умови формування ціни робочої сили (табл. 2).

Аналіз соціально-економічних параметрів зовнішнього середовища показав, що як на національному, так і на регіональному рівнях, існували позитивні тенденції у періоді з 2003 до 2007 рр., про що свідчать в цілому позитивна динаміка таких показників як валовий національний і регіональний продукт (у середньому за період 124,91% в Україні та 124,68% в Харківській області); інвестиції в основний капітал (у середньому 139,11% в Україні та 136,14% в Харківській області);

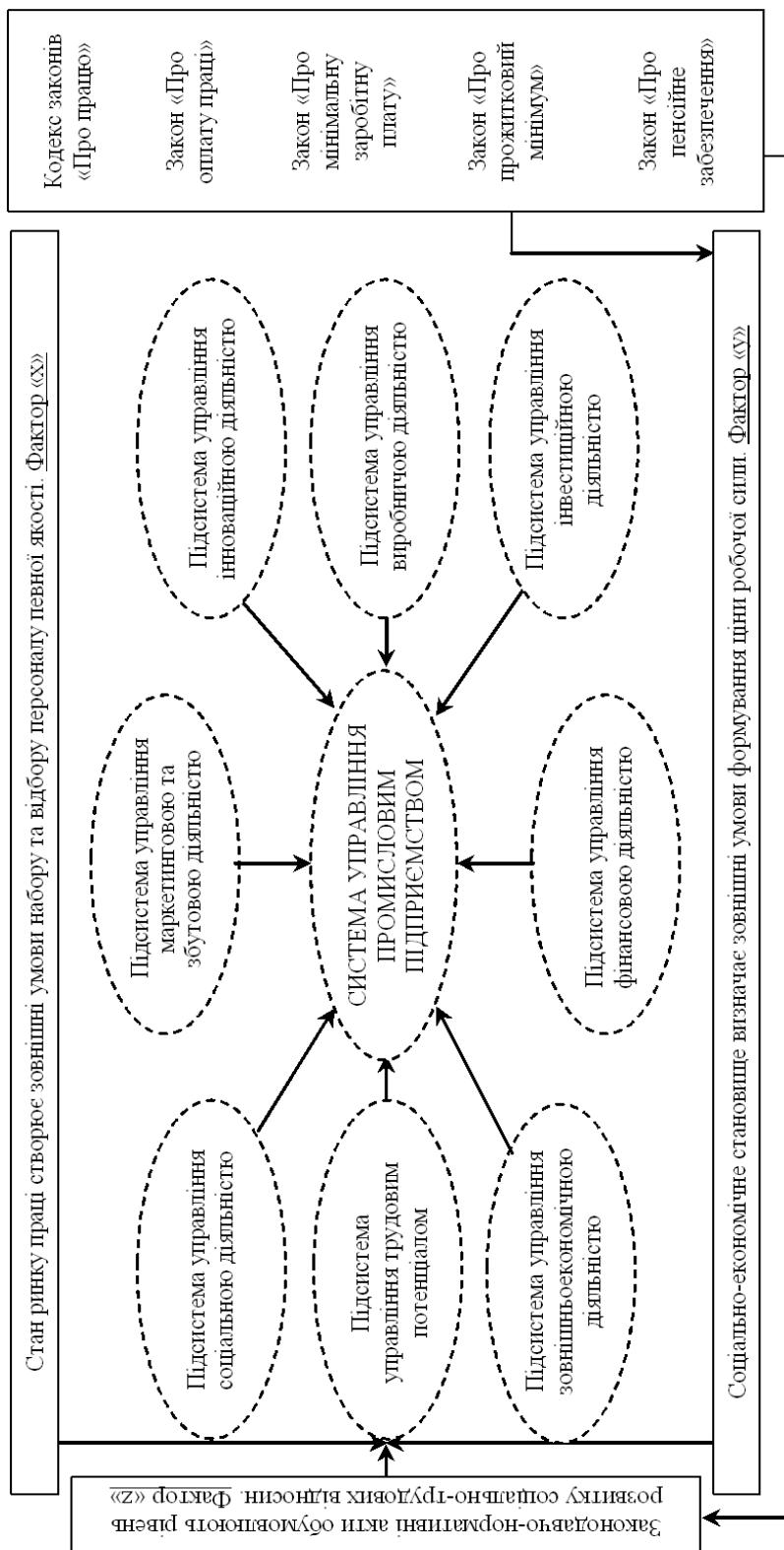


Рис. 1. Схема впливу зовнішніх факторів на підсистему управління трудовим потенціалом підприємства

Таблиця 2

Соціально-економічні параметри зовнішнього середовища підприємства

Показник	Значення показника за роках				
	2003	2004	2005	2006	2007
Валовий внутрішній продукт України у фактичних цінах, млн грн	244497	345113	441452	544153	583876,2
Валовий регіональний продукт Харківської області у фактичних цінах, млн грн	14515	20524	25618	32023	34424,7
Інвестиції в основний капітал України у фактичних цінах, млрд грн	51,0	75,7	93,1	125,3	188,5
Інвестиції в основний капітал Харківської області у фактичних цінах, млрд грн	3,6	5,1	5,8	8,0	12,1
Обсяг реалізованої промислової продукції України у фактичних цінах, млн грн	220605,1	400757,1	468562,6	551729,0	717076,7
Обсяг реалізованої промислової продукції Харківської області у фактичних цінах, млн грн	12807,3	17665,5	22685,3	27053,7	34039,2
Інноваційні витрати України у фактичних цінах, млн грн	3060,0	4534,6	5751,6	6160,0	10821,0
Інноваційні витрати Харківської області у фактичних цінах, млн грн	398,0	776,4	592,0	347,5	277,5
Зовнішньоторговельний оборот України, млрд дол. США	46,1	61,7	70,3	94,7	123,9
Зовнішньоторговельний оборот Харківської області, млрд дол. США	1,4	1,7	2,1	3,1	3,9
Середньомісячна номінальна заробітна плата одного найманого працівника в Україні, грн	462	590	806	1041	1351
Середньомісячна номінальна заробітна плата одного найманого працівника в Харківській області, грн	455	569	759	974	1251

обсяги реалізованої промислової продукції (у середньому 136,58% в Україні та 127,86% в Харківській області); інноваційні витрати (у середньому 139,45% в Україні та 102,47% в Харківській області); зовнішньоекономічний оборот (у середньому 128,33% в Україні та 129,60% в Харківській області); середньомісячна номінальна заробітна плата одного найманого працівника (у середньому 130,81% в Україні та 128,80% в Харківській області).

Питома вага валового регіонального продукту Харківської області у валовому внутрішньому продукті України зменшилася у середньому за період на 0,16%; інвестицій в основний капітал Харківської області в аналогічному показнику в Україні – на 2,27%; обсягу реалізованої продукції промисловості – на 2,29%; інноваційних витрат на 26,99%; середньо-

місячної номінальної заробітної плати одного найманого працівника – на 1,53%. Лише питома вага зовнішньоторговельного обороту Харківської області в аналогічному показнику в Україні збільшилася на 1,22%. Такі тенденції соціально-економічного становища Харківської області негативно впливають на формування ціни робочої сили, тобто, з одного боку, її заниження влаштовує роботодавця на перший погляд, а з іншого, – сприяє збідненню працездатного населення, що призводе до втрати можливостей зміцнювати трудовий потенціал підприємства, формувати персонал підприємства певної кваліфікації.

Узагальнення параметрів, що характеризують соціально-економічне становище зовнішнього середовища, під впливом якого відбувається формування ціни ро-

бочої силу, в інтегральному показнику можна здійснити за такою формулою:

$$I_{C-E}^t = BP\Gamma^t \cdot IOK^t \cdot OPI_{Pr}^t \cdot IB^t \cdot ZTO^t \cdot ZP_{H.P.}^t,$$

де $B\Gamma\Gamma$ – питома вага валового регіонального продукту Харківської області у валовому внутрішньому продукті України;

IOK^t – питома вага інвестицій в основний капітал Харківської області в аналогічному показнику в Україні;

OPI_{Pr}^t – питома вага обсягу реалізованої продукції промисловості Харківської області в аналогічному показнику в Україні;

IB^t – питома вага інноваційних витрат Харківської області показнику в аналогічному показнику в Україні;

ZTO^t – питома вага зовнішньоторговельного обороту Харківської області в аналогічному показнику в Україні;

$ZP_{H.P.}^t$ – питома вага середньомісячної номінальної заробітної плати одного найманого працівника в Харківській області в аналогічному показнику по Україні;

t – певний період розрахунку.

Аналіз динаміки інтегрального показника, що узагальнює параметри соціально-економічного становища зовнішніх умов формування ціни робочої сили, також дає можливість уточнити характер динаміки окремих показників і визначити її тенденції. Середньорічна динаміка інтегрального показника складала 63,24%, тобто за всіма періодами він зменшувався. Так, у 2004 р. щодо попереднього узагальнюючий показник зменшився на 15,1% за рахунок негативної динаміки питомої ваги всіх соціально-економічних показників, що характеризують соціально-економічне становище Харківської області. У 2005 р. інтегральний показник зменшився на 36,93% за рахунок змен-

шення питомої ваги також всіх показників, крім зовнішньоторговельного обороту (108,4%). У 2006 р. узагальнюючий показник зменшився на 37,19% порівняно з попереднім періодом за рахунок негативної динаміка питомої ваги зовнішньоторговельного обороту Харківської області в аналогічному показнику в Україні. Питома вага інших показників незначно зросла. У 2007 р. спостерігалося найбільше зниження інтегрального показника стосовно попереднього року (57,82%). Таку динаміку спричинило зниження питомої ваги обсягу реалізованої продукції промисловості (-3,18%); інноваційних витрат (-54,53%); зовнішньоторговельного обороту (-3,82%); середньомісячної номінальної заробітної плати одного найманого працівника (-1,03%).

Таким чином, найбільш сприятливі умови формування ціни робочої сили були у 2004 р. Але поряд із дослідженням інтегрального показника, що характеризує зовнішні соціально-економічні умови, необхідно проаналізувати параметри ринку праці, які впливають на ціну робочої сили, а саме співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції.

Враховуючи, що на соціально-економічний стан зовнішнього середовища впливає рівень інфляції та те, що важливо визначати основні соціально-економічні показники на одну особу, динаміка інтегрального показника, який характеризує зовнішнє соціально-економічне становище, слід скоригувати (табл. 3). Такий підхід до узагальнення показників соціально-економічного середовища дає можливість удосконалити методику визначення стану зовнішнього середовища, що впливає на систему управління ТППП.

Таблиця 3

Інтегральний показник, що характеризує соціально-економічне становище зовнішнього середовища промислових підприємств

Рік	Значення інтегрального показника	Динаміка інтегрального показника, відсотків		
		Річна	до 2000 р.	до 2003 р.
2003	0,81022	106,41	142,73	100,00
2004	0,940731	116,11	165,72	116,11
2005	0,698108	74,21	122,98	86,16
2006	0,349001	49,99	61,48	43,07
2007	0,412493	118,19	72,66	50,91

Скоригований на рівень інфляції та на подушові показники інтегральний показник, що характеризує соціально-економічне становище Харківської області, в середньому за період мав негативну динаміку ($-10,37\%$). Так, у 2005 р. відносно попереднього він зменшився на $25,79\%$ за рахунок зменшення співвідношення таких показників: валового регіонального продукту; інвестицій в основний капітал; інноваційних витрат; середньомісячної реальної заробітної плати одного найманого працівника. У 2006 р. порівняно з 2005 р. також спостерігалася негативна динаміка інтегрального показника (-50%). Це обумовлено зниженням співвідношень всіх показників, крім зовнішньоторговельного обороту. Аналіз динаміки інтегрального показника до 2000 р., негативних тенденцій, які спостерігалися у 2006 і 2007 рр. відповідно, $-38,52\%$ і $-27,34\%$, свідчить, що це відбувалося за рахунок зменшення співвідношень таких показників: валовий регіональний продукт; інноваційні витрати; середньомісячна реальна заробітна плата одного найманого працівника. Динаміка інтегрального показника до 2003 р. була негативною в 2005 р. ($-13,84\%$); в 2006 р. ($-56,93\%$); в 2007 р. ($-49,09\%$). У 2005 р. і 2006 р. за рахунок зменшення співвідношения таких показників: валовий регіональний продукт; інвестиції в основний капітал; інноваційні витрати; середньомісячна реальна заробітна плата одного найманого працівника. У 2007 р. негативну динаміку спричинили співвідношения таких самих показників, окрім валового регіонального продукту, що незначно зрос відносно 2003 р.

Таким чином, аналіз динаміки скоригованого інтегрального показника, який характеризує соціально-економічне становище зовнішнього середовища, показав, що найбільш сприятливі умови формування ціни робочої сили спостерігалися також у 2004 р., але для остаточних висновків необхідно дослідити тенденції забезпечення мінімальними соціальними гарантіями працездатного населення, що впливає на формування нижньої межі ціни робочої сили.

Згідно із Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні со-

ціальні гарантії» базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунікаційного, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти. Прожитковий мінімум це – вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [12]. З 2000 до 2007 рр. прожитковий мінімум для працездатних осіб в Україні збільшився майже у два рази, тобто з 288 до 568 грн, що є недостатньо, враховуючи економічне призначення цього державного соціального стандарту та його абсолютне значення.

Цікавими є результати аналізу динаміка співвідношення середньомісячної реальної заробітної плати одного найманого працівника та прожиткового мінімуму для працездатної особи. Так, за період з 2000 до 2007 рр. його середньорічна динаміка складала $118,47\%$ (максимальна у 2001 р. – $139,30\%$, а мінімальна у 2007 р. – $110,39\%$). При цьому річні темпи зростання заробітної плати випереджали темпи зростання прожиткового мінімуму. Але невирішеним остається питання розміру як заробітної плати, так і прожиткового мінімуму в частині її реальної компенсації за кількість і якість найманої праці та реальної вартості мінімального споживчого кошика відповідно.

Також залишається відкритими питання щодо можливостей забезпечення прожиткового мінімуму працездатними особами дітям до 18 років. Якщо підрахувати прожитковий мінімум працездатної особи та одної дитини, то їх сума не дорівнювала середньомісячній реальній заробітній платі, окрім 2007 р, у якому середньомісячна реальна заробітна плата одного найманого працівника перевищувала суму прожиткового мінімуму працездатної особи та дитини до 18 років лише на $4,86\%$ або 53,66 грн (табл. 4).

Таблиця 4

Порівняльна характеристика заробітної плати та прожиткового мінімуму

Рік	Сума прожиткового мінімуму працездатної особи та дитини до 18 років, грн	Середньомісячна реальна заробітна плата одного найманого працівника, грн	Співвідношення середньомісячної реальній заробітної плати та прожиткового мінімуму, %
2000	557	182,83	32,85
2001	642	293,12	45,65
2002	711	378,27	53,20
2003	711	426,99	60,05
2004	752	525,39	69,89
2005	875	683,10	78,07
2006	982	933,19	95,05
2007	1105	1158,66	104,86

Такі результати підтверджують дуже низький рівень оплати праці, враховуючи при цьому низький прожитковий мінімум, який практично не відповідає реальним можливостям забезпечення людини необхідними для нормальної життедіяльності продуктами харчування та непродовольчими товарами і послугами, що призводить до невідповідності низької ціни робочої сили та не стимулює її до ефективної і продуктивної праці.

Результати аналізу співвідношень мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатної особи показали, що за період з 2000 до 2007 рр. мінімальна заробітна плата не перевищувала прожитковий мінімум в середньому на 40%, що не є припустимим, згідно з законодавчим визначенням цих категорій. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг роботи) [12]. Таким чином, некваліфікований працівник не має можливості забезпечити собі прожитковий мінімум, не кажучи вже про його утриманців. Але темпи зростання мінімальної заробітної плати перевищувати темпи зростання прожиткового мінімуму, що є позитивною тенденцією, яка має зберігатися і надалі.

Соціально-трудові відносини виникають в процесі взаємодії найманых працівників та роботодавців на основі відповідних законодавчо-нормативних актів шляхом взаємних переговорів, консультацій, укладення угод з метою реалізації

прав і інтересів зацікавлених сторін. Баланс інтересів працівників і роботодавців досягається завдяки соціально-трудового партнерства, що має багатофункціональне призначення та відбувається в складних умовах національного розвитку [11].

Таким чином, з одного боку, низька ціна робочої сили задовольняє роботодавця, а з іншого – не стимулює персонал до ефективної, продуктивної праці. При цьому тільки міцний і якісний трудовий потенціал працівників і сприятливі умови його реалізації можуть забезпечити економічний розвиток на всіх рівнях управління. Тому система управління ТППП має чітко функціонувати, забезпечуючи формування, реалізацію (використання) та розвиток трудового потенціалу на основі оптимізації витрат і результату. Своєчасне врахування зовнішнього впливу на стан і поведінку системи управління ТППП, а також нейтралізація негативних зовнішніх факторів забезпечує нормальне функціонування системи в оточуючому середовищі.

Список використаної літератури

1. Грибик І.І. Управління процесом адаптації промислових підприємств до ринкових умов господарювання: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 / І.І. Грибик / Національний університет «Львівська політехніка». – Львів, 2005. – 24 с.
2. Ляшенко В.И. Регулирование развития экономических систем: теория, режимы, институты: монография / В.И. Ляшенко. – Донецк: ДонНТУ, 2006. – 668 с.
3. Мельник А.О. Економічний механізм адаптації підприємств до конкурен-

- тного середовища: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 / А.О. Мельник / Хмельницький національний університет. — Хмельницький, 2005. — 18 с.
4. Папаїка О.О. Розвиток середовища підприємства: господарський механізм стабілізації: монографія / О.О. Папаїка, В.М. Пристук. — Луганськ: Альма-матер, 2004. — 247 с.
5. Скубенко В.П. Условия и формы адаптации предприятий: монография / В.П. Скубенко. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 1999. — 224 с.
6. Скурухин В.И. Методы организации адаптивного планирования и управления в экономико-производственных системах: монография / В.И. Скурухин, В.А. Забродский, П.А. Иващенко, О.Г. Штрассер. — К.: Наукова думка, 1980. — 272 с.
7. Соколова Л.В. Організаційно-економічне забезпечення адаптації підприємств до невизначеності бізнес-середовища: автореф. дис. ... д-ра екон. наук / Л.В. Соколова / Інститут економіки промисловості НАНУ. — Донецьк, 2006. — 32 с.
8. Татарнікова Н.І. Математичні методи в управлінні адаптацією виробничого потенціалу підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.03.02 / Н.І. Татарнікова / Львівський національний університет імені Івана Франка. — Львів, 2006. — 21 с.
9. Холод Б.И. Комплекс эконометрических моделей построения возможных вариантов развития региона: монография / Б.И. Холод, В.А. Ткаченко, Л.Д. Гармидер. — Д.: «Монолит», 2007. — 324 с.
10. Чимшит С.И. Управление потенциалом сложных социально-экономических систем: монография / С.И. Чимшит. — Д.: Монолит, 2008. — 362 с.
11. Мірошниченко О.В. Методологічні проблеми удосконалення системи соціального партнерства в Україні: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / О.В. Мірошниченко / Харківський державний економічний університет. — Харків, 2004. — 21 с.
12. Ukrstat.gov.ua

Отримано 3.03.2009