

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: ЕСSENЦІАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Петрик А.В.

*Науковий керівник: Шевченко І.Ю., д.е.н, доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Важливою категорією економічної науки є «стратегічне управління», дослідженню сутності якого присвячені праці багатьох учених (табл. 1).

Таблиця 1 – Дефініції категорії «стратегічне управління»

Автор(-и)	Стратегічне управління – це ...
І. Ансофф	процес прийняття та виконання стратегічних рішень, центральною ланкою якого є стратегічний вибір, що базується на зіставленні власного ресурсного потенціалу підприємства з можливостями і загрозами зовнішнього оточення, в якому воно діє. Він складається зі взаємопов'язаних процесів: формулювання стратегій; розвиток ділових здібностей підприємства; управління впровадженням стратегій.
Г. Мінцберг, Дж. Куїнн, С. Гошал	процес поєднання окремих складових формального стратегічного аналізу.
Д. Хассі	процес управління довгостроковими цілями, стратегією підприємства та її здійсненням.
С. Серто, П. Пітер	тривалий, послідовний, взаємопов'язаний процес, спрямований на підтримку діяльності підприємства у відповідності до його оточення.
С. Попов	підсистема менеджменту комерційної організації, яка здійснює весь комплекс конкретних робіт професійної діяльності зі стратегічного аналізу, розвитку, реалізації та контролінгу стратегії організації.
А. Томпсон, А.Дж. Стрікленд	діяльність, пов'язана з постановкою цілей і завдань підприємства та підтримкою взаємовідносин між підприємством і оточенням, що сприяють досягненню цілей, які відповідають його внутрішнім можливостям і дозволяють залишатися чутливим до зовнішніх вимог.
П. Забелін, Н. Моїсеєва	технологія управління в умовах підвищеної нестабільності факторів зовнішнього та внутрішнього середовища і їх невизначеності в часі.
Н. Тренєв	управління потенціалом підприємства, тобто управління його спроможністю до виконання будь-яких дій або досягнення будь-яких цілей.
З. Шершньова	реалізація концепції, в якій поєднуються цільовий, системний, ситуаційний та інтегральний підходи до діяльності підприємства, що дає змогу встановити цілі розвитку, порівнювати їх з наявними можливостями та приводити у відповідність з останніми, розробляючи та реалізуючи систему стратегій.
М. Володькіна	багатоплановий поведінковий процес, спрямований на розробку та реалізацію стратегії підприємства з урахуванням змін, які відбуваються в зовнішньому середовищі.
Ю. Іванов, О. Тищенко, Н. Дробитько, О. Абрамова	процес, що включає формулювання цілей діяльності підприємства з наступною розробкою і реалізацією стратегії, спрямованою на досягнення встановлених цілей відповідно змінам зовнішнього середовища.

Джерело: [1]

Виходячи з даних табл. 1 бачимо, що стратегічне управління – це цілеспрямований процес визначення певного напрямку розвитку відповідно вимогам зовнішнього та внутрішнього середовища.

У попередньому дослідженні [2] було констатовано, що під «трудовим потенціалом» слід розуміти кількісну й якісну характеристику населення держави, яке спроможне до здійснення трудової діяльності за віком і станом здоров'я. При цьому до трудового потенціалу належать як ті особи, які свою спроможність до трудової діяльності реалізують, так і ті особи, які нею не користуються з тих чи інших причин.

З огляду на базову структуру трудового потенціалу, можна виділити три основні ознаки його розвитку:

1. Перехід тієї частини, що не реалізується, в ту його частину, що реалізується (з покращенням кількісних та/або якісних характеристик реалізованої частини).

2. Одночасне покращення стану компонент у наступному періоді порівняно з попереднім (кількісний розвиток).

3. Одночасне покращення стану компонент у порівнянні з їх бажаним станом (якісний розвиток).

Обравши за основу й адаптувавши наступну варіацію компонентної структури трудового потенціалу [3], розвиток трудового потенціалу уявляємо як незворотний, спрямований і закономірний процес прогресивних змін кількісних (кількісних характеристик демографічного потенціалу) та якісних характеристик (якісних характеристик демографічного, інтелектуального, творчого, професійно-кваліфікаційного та підприємницького потенціалів) працездатного населення, котрі реалізуються чи можуть бути реалізовані з урахуванням впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища.

Таким чином під «стратегічним управлінням розвитком трудового потенціалу» слід розуміти цілеспрямований процес визначення певного напрямку розвитку трудового потенціалу (прогресивних змін кількісних (кількісних характеристик демографічного потенціалу) та якісних характеристик (якісних характеристик демографічного, інтелектуального, творчого, професійно-кваліфікаційного та підприємницького потенціалів) працездатного населення, котрі реалізуються чи можуть бути реалізовані) з урахуванням впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища.

Література:

1. Стратегічне управління: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / О.М. Тищенко, В.О. Могилко, І.А. Дмитрієв, Р.В. Сагайдак-Нікітюк, І.Ю. Шевченко, О.А. Яценко. Х.: ХНАДУ, 2016. 252 с.

2. Петрик А.В., Цема В.Є. Ессенціальна характеристика категорії «трудовий потенціал». *П'ятдесят треті економіко-правові дискусії: матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*. Львів, 2020. С. 23–27.

3. Шевченко І.Ю. Компонентна структура трудового потенціалу регіону. *Економічні науки. Серія «Регіональна економіка»: Збірник наукових праць*. Луцьк. 2012. Вип. 9(35). Ч. II. С. 314–324.