

витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових» [5, с. 200].

М. М. Матюха під трудовим потенціалом підприємства розуміє граничну величину можливої участі працюючих у виробництві з урахуванням їх психологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду [2].

Розвиток трудового потенціалу є ознакою кожного етапу відтворювального циклу та виявляється через удосконалення його кількісно-якісних характеристик. Так, на етапі формування трудового потенціалу закладаються перспективні можливості людини як суб'єкта трудової діяльності, тобто відбувається розвиток основних рис людини, необхідних для майбутньої праці.

Управління трудовим потенціалом підприємства покликане забезпечити раціональну зайнятість працівників та ефективне використання їх можливостей шляхом регулювання бажаних змін відповідно до потреб підприємства, здійснення планомірного формування структури робочих місць в організації підготовки кадрів, виходячи з науково обґрунтованих співвідношень між організаційно-технічною структурою виробничого потенціалу і структурою трудового потенціалу.

З методологічної точки зору виділяють два підходи до управління трудовим потенціалом. Перший наголошує на рівновазі системи, коли джерело розвитку виявляється поза системою. Другий підхід передбачає одночасну наявність в системі та поза нею різноякісних елементів, співіснування і боротьба між якими є основою динамізму. Такий підхід найбільшою мірою відповідає вимогам сучасного етапу розвитку виробництва.

У сучасних ринкових умовах в управлінні трудовим потенціалом підприємств почали більше враховуватись такі компоненти, як: рівень кваліфікації працівників, організованість і дисципліна, атмосфера взаємин і співробітництва, ділова, творча обстановка й здоровий морально-психологічний клімат у колективі, турбота про умови праці, відпочинку, здоров'я, побут працівників. Все це, не тільки робить життя людини цікавим, більш змістовним, але й впливають на результати праці й виробництва.

Успішний менеджмент, раціональна організація і поділ праці, підкріплені справедливою мотивацією, як правило, призводять до збільшення величини потенційного трудового потенціалу колективу, а кризові явища (низька завантаженість працівників, невідповідність

розряду працівника і розряду робіт, неякісне нормування праці, незначний розмір чи несвоєчасна виплата заробітної плати тощо) до недовикористання трудового потенціалу.

#### *Література:*

1. Бевз О.П. Сучасні тенденції формування і використання трудового потенціалу м.Києва//Формування ринкових відносин України, №11, 2004.

2. Матюха М. М. Економіка праці та соціально- трудові відносини : навч. посіб. для дистанцій- ного навчання / М. М. Матюха. – К. : Університет «Україна», 2007. – 306 с.

3. Управління трудовим потенціалом: Навч. посібник /Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А. та ін. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

4. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 316 с.

5. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потен- ціалу в системі менеджменту персоналу проми- слового підприємства / Л. А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 9. – С. 200–203.

**Світлана ДУТКОВСЬКА**

слухач магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Кривокульська Н.М.)

### **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В ОРГАНІ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

В Україні спостерігається тенденція постійного збільшення частки осіб, що потребують соціального захисту, надання соціальної допомоги та різних видів соціальних послуг. Відповідно до цього зростає й потреба у збільшенні кількості, видів та диверсифікації шляхів надання соціальної допомоги і соціальних послуг. Для ефективного подолання соціальних ризиків вітчизняна система соціальної допомоги і соціальних послуг повинна швидко й адекватно реагувати на попит і зміни у потребах людей. Це обумовлює значимість використання органами державної влади механізму стратегічного управління та необхідність його удосконалення.

Основною метою Управління соціального захисту населення Чортківської районної державної адміністрації, як органу державної

влади, є провадження соціальної політики держави, яка полягає в наданні соціальних пільг та допомог, компенсацій та інших видів соціальних виплат, встановлених законодавством, забезпечення соціального захисту пільгових категорій населення, реалізація державної політики зайнятості на території району, проведення моніторингу та контролю за додержанням організаціями всіх форм власності встановленого порядку оформлення документів та своєчасним проведенням атестації робочих місць працівників на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці.

Сучасний механізм соціального захисту населення формується на основі і в межах соціалізаційних процесів. Чинна соціально-економічна реальність ускладнює вирішення цього завдання з огляду на те, що ряд економічних і соціальних процесів та структур перебувають на етапі становлення, або ж відсутні взагалі. Сучасна модель ринкової економіки в ході проведення економічних реформ в Україні виявилася несприйнятливою до соціально орієнтованих тенденцій розвитку, які характерні для промислово розвинених країн зі зрілим ринковим господарством. Це стосується таких процесів як соціалізація і гуманізація економіки, її орієнтація на людський вимір та ін. Тобто, об'єктивно необхідним сьогодні для «вирівнювання» сформованої ситуації є використання органами державної влади механізму стратегічного управління та його удосконалення.

Стратегічне управління державним органом – особливе, відмінне від поточного, управління державним органом на підставі стратегії, яке спирається на людський потенціал як основу державного органу, орієнтує всю діяльність на встановлення постійного зв'язку із зовнішнім оточенням та внесення своєчасних змін для закріплення здатності державного органу до ефективного виконання своєї місії і забезпечення довгострокового виживання в мінливому середовищі. Крім стратегічного планування як провідної функції, стратегічне управління включає також і функції стратегічної організації, стратегічної мотивації і стратегічного контролю [1].

В контексті цього зазначимо, що державно-управлінська практика повинна характеризуватись активним використанням системи моделей стратегічного управління. До таких моделей, на думку Р.Бортейчука [2], слід віднести: моделі Айзедіса і Грейнера, проектну модель стратегічного управління, модель ефективної стратегії, діяльнісну модель, модель корпоративних стратегій, модель стратегічного лідерства керівника, модель стратегічної диференціації, модель стратегічної стабілізації,

індифікативна модель, оптимізаційна модель стратегічного управління, рейтингова модель стратегічного управління, модель стратегічного випередження, модель інноваційного стратегічного управління.

Стратегічний рівень діяльності органів державної влади відображає здатність ефективно розробляти та реалізовувати стратегічні перспективи розвитку та оптимізації діяльності конкретного органу державної влади, що закономірно приводить до зміни моделі стратегічного управління в діяльності органів державної влади України. Це, у свою чергу, потребує розробки відповідного концептуального та нормативно-правового забезпечення життєдіяльності інститутів держави, здатних реально та адекватно відповідати інтересам та потребам громадян, а також ефективно реагувати на виклики сучасного світу.

Можливими і доцільними механізмами стратегічного управління в діяльності органів державної влади визначимо такі:

- механізм стратегічної альтернативності, спрямований на забезпечення виживання організаційної структури, безперервності її розвитку з паралельним формуванням стратегічних орієнтирів;
- механізм управління реалізацією стратегії та аналітичний, які дають змогу ефективно ідентифікувати певні параметри організаційного розвитку в системі діяльності органів державної влади та оцінювати результати певних рішень.

#### *Література:*

1. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю.П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. – К.: НАДУ, 2010. – 820 с.
2. Бортейчук Р.Б. механізми реалізації стратегічного управління в діяльності органів державної влади [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://www.academy.gov.ua/%5CNMKD%5Clibrary\\_nadu%5CAvtoreferat%5Ca8d8268a-519c-40d4-85a4-1c35247027a1.pdf](http://www.academy.gov.ua/%5CNMKD%5Clibrary_nadu%5CAvtoreferat%5Ca8d8268a-519c-40d4-85a4-1c35247027a1.pdf)