

Підсумовуючи, можна зазначити, що метод Д.С. Сінка поєднує традиційні кількісні показники ефективності діяльності підприємства з якісними індикаторами, які мають не меншу вагомість у процесі прийняття управлінських рішень. Це робить застосування методу зрозумілим для менеджменту підприємства, проте, вимагає достатньо високої кваліфікації аналітиків при розробці власної системи критеріїв, їх вагомості та методів їх обчислення.

Список використаних джерел:

1. Экономическая результативность деятельности предприятий: моногр. / А. Н. Тищенко, Н. А. Кизим, Я. В. Догадайло. – Х.: ИД «ИНЖЭК», 2005. – 143 с.
2. Кошевий М. М. Еволюція систем управління матеріально-технічним забезпеченням підприємств у сучасних умовах [Електронний ресурс] / М. М. Кошевий, Ю. В. Матвійчук. – Режим доступу: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/12_2018/12_2018.pdf#page=162.
3. Михайлова Е.А. Бенчмаркинг / Е.А. Михайлова. – М.: Благовест-В, 2003. – 236 с.
4. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Синк. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.

К. е. н. Гинда О. М.^{*}, к. е. н. Гинда С. М.^{}, Вишневський М.^{***}**

^{*} *Львівська філія ВПНЗ «Європейський університет» (Україна),*

^{**} *Національна Академія сухопутних військ ім. П.Сагайдачного (Україна),*

^{***} *Львівська філія ПВНЗ «Європейський університет» (Україна)*

**ВПЛИВ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ РОЗВИТКУ
ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ**

Сучасні тенденції в економіці України викликають необхідність по-новому сприймати найважливіший економічний ресурс суспільства – людину. Особистість людини є одним із найважливіших складників людського потенціалу і національного багатства. Розвиток людського потенціалу, як вирішальна передумова соціально-економічної стабілізації, стає основою забезпечення продуктивності національної економіки. Зміна системи господарювання та кризові явища в економіці України негативно вплинули на соціально-трудова сферу країни загалом і на розвиток її людського потенціалу зокрема. Помітне зниження рівня життя населення, демографічна криза, зменшення чисельності зайнятих, збільшення масштабів відкритого і прихованого безробіття, інші негативні тенденції вказують на необхідність вироблення такої державної політики щодо управління розвитком людського потенціалу, яка б сприяла призупиненню цих тенденцій та зменшила напругу на національному і регіональних ринках праці.

Сьогодні актуальна думка державного секретаря США, Кондолізи Райс, яка наголосила, що в XIX столітті велич країн залежала від того, що можна викопати з землі, в XX столітті – наскільки ефективні промислові процеси, яка продуктивність праці і скільки продукції можна зібрати на конвеєрі, то в XXI столітті все залежить від людського потенціалу, освіти та інновацій. Тому в різнопланових наукових дослідженнях основна увага має бути звернена на проблеми цього потенціалу, процеси його управління, розвитку та реалізації.

Проблематиці комплексного оцінювання розвитку людського потенціалу присвячено багато наукових праць і розглянуто в працях таких вітчизняних вчених, як О. Амоша, С. Бандура, Г. Башнянин, Д. Богиня, В. Брич, С. Гринкевич, О. Грішнова, М. Долішній, Л. Ємельяненко, С. Злупко, А. Колот, О. Кендюхова, Є. Лібанова, І. Малий, І. Михасюк, В. Мікловда, І. Мойсеєнко, О. Новікова, І. Петрова, С. Пирожков, М. Пітюлич, В. Приймак, У. Садова, О. Стефанишин та ін. Аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій, присвячених дослідженню цієї багатогранної проблеми, показав, що, незважаючи на значні досягнення в теорії і практиці управління процесами розвитку людського потенціалу суспільства, багато питань ще потребують свого вирішення.

Людський потенціал – це людський капітал плюс соціально-економічні умови його формування, розвитку і використання. Тобто людський потенціал крім економічного аспекту вкладень у людину враховує соціальне середовище, котре формує особистість цієї людини, а також її якість життя.

Ми погоджуємось з Стефанишин О. В. у тому, що людський потенціал – це здатність, можливість і потреба людей працювати в умовах постіндустріального суспільства, основою якого є інформаційно і інтелектуально місткі технології [5]. Е. Лібанова разом з співробітниками Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України комплексно дослідила складові людського розвитку та показники, що його характеризують, вивчила особливості сучасного стану цього розвитку в Україні, його соціальні ризики та загрози [3]. На цих чинниках наголошують й інші науковці [2; 4].

Людський потенціал крім економічного аспекту вкладень у людину враховує соціальне середовище, котре формує особистість цієї людини, а також її якість життя. Для вироблення ефективного механізму управління процесами його розвитку потрібне розуміння його компонентної структури. Досліджуючи компонентну структуру людського потенціалу можна зробити висновок, що значна частина науковців займалась цією проблемою, тому ми виділяємо такі

компоненти ЛП: демографічну, духовну, активнісну, інформаційну, екологічну, економічну, мотиваційну, соціальну і освітню, а також компоненту здоров'я.

Управління розвитком людського потенціалу виконують на загальнодержавному, регіональному і місцевому рівнях та на рівні підприємств. Об'єктом цього управління є соціально-економічні та організаційні відносини, що складаються в суспільстві з приводу підвищення якості життя населення, формування, відтворення та використання ресурсів праці, а суб'єктом – органи управління всіх рівнів, які відповідальні за ці дії.

Сьогодні для управління розвитком людського потенціалу потрібне інформаційне, організаційне, наукове, фінансове, кадрове, правове і нормативне забезпечення. Кожне з цих забезпечень є важливе проте одним з найважливіших є інформаційне забезпечення. Оскільки для ефективного прийняття управлінських рішень потрібна оперативна, відкрита, привселюдна і достовірна інформація про рівень розвитку цього потенціалу.

Розвиток людського потенціалу значною мірою залежить від можливості його реалізації. Адже в процесі праці людина не тільки реалізує свої можливості, а й примножує їх. Тому управління розвитком ЛП нерозривно зв'язане з регулюванням ринку праці. Разом з можливістю державного регулювання треба враховувати його здатність до саморегулювання для цього проводимо оцінку показника еластичності, тобто гнучкості ринку праці, який фіксує чутливість співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили на дисбаланс між рівноважною і фактичною заробітною платою [1].

Держава через відповідні органи управляє системою розвитку людського потенціалу, впливає на демографічні процеси, здійснює підготовку і перепідготовку кадрів, удосконалює організаційно-правові форми праце забезпечення, регламентує і контролює використання трудових ресурсів. Управління ЛП здійснюється на основі законів України та програм уряду за допомогою суб'єктів – державних органів, профспілок, підприємств та трудових колективів. Головним завданням державної системи управління розвитку людського потенціалу є прийняття законів, контроль за їх виконанням, розробка і реалізація політики та рекомендацій з питань освіти, здоров'я, культури та якості життя людини. Сьогодні на державному рівні в Україні цим управлінням займаються органи законодавчої, виконавчої та судової влади різних рівнів.

Законодавча влада України представлена Верховною Радою яка формує різні комітети, у тому числі ті, що займаються проблемами розвитку людського потенціалу. Серед них комітет з питань науки і освіти, охорони здоров'я,

свободи слова та інформації, соціальної політики та праці, сім'ї, молодіжної політики та спорту. Верховна Рада приймає закони, визначає засади внутрішньої і зовнішньої економічної політики, затверджує загальнодержавні програми економічного, соціального, науково-технічного розвитку, охорони довкілля, формує Державний бюджет та приймає інші рішення.

Виконавчу владу в Україні здійснює Кабінет Міністрів, який формує міністерства, комітети, відомства, що спеціалізуються на вирішенні функціональних завдань та реалізує виконання законів.

Третьою складовою державної політики України, щодо системи управління процесу розвитку людського потенціалу є органи судової влади різних рівнів, які представлені Міністерством юстиції та конституційним, верховним, арбітражним судами. Це судові органи, які здійснюють правосуддя, вирішення конфліктів, пов'язаних з застосуванням трудового законодавства.

Отже, з проведених досліджень можна зробити висновок, що необхідно впроваджувати зміни в систему управління процесами розвитку ЛП. Економіка України безпосередньо залежить від розвитку людського потенціалу, тому необхідно збільшувати обсяги державного фінансування освіти, наукових досліджень, охорони здоров'я, а також духовного і фізичного розвитку населення.

Список використаних джерел:

1. Балацкий Е. В. Гибкость рынка труда: опыт макроэкономической оценки / Е. В. Балацкий // Мировая экономика и международные отношения. – 1998. – № 2. – С. 80–90.
2. Гинда О. М.. Управління процесами розвитку та реалізації людського потенціалу в економіці України : монографія / В. І. Приймак, О. М. Гинда. – Л. : РАСТР 7, 2013. – 438 с.
3. Лібанова Е.М. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 383 с.
4. Новікова О. Ф. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія. НАН України. Ін-т економіки пром-сті / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. – Донецьк, 2008. – 468 с.
5. Стефанишин О. В. Людський потенціал економіки України: монографія / Стефанишин О. В. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. – 315 с.