

Калінеску Т.В., Зеленко О.В.

ІДЕНТИФІКАЦІЯ ФАКТОРІВ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

У статті доведено, що стан невизначеності приводить до нестабільності в управлінні трудовим потенціалом підприємств, відволікання ресурсів, порушує введення інновацій та розвиток працівників у довгостроковій перспективі. Метою дослідження стала необхідність обґрунтування методичних підходів до ідентифікації факторів невизначеності в управлінні трудовим потенціалом підприємств. Об'єктом дослідження виступає процес управління трудовим потенціалом підприємств різних сфер діяльності. До методів, що використані в дослідженні, відносяться сучасні способи і технології наукового пізнання, методи й методики проведення наукових досліджень, інструменти системного, комплексного, економічного аналізу, принципи управління підприємством та його трудовим потенціалом, що дозволило запропонувати методичні підходи до ідентифікації факторів невизначеності. В дослідженні означено, що вибір підходів до ідентифікації факторів невизначеності залежить від досвіду і практичних навичок, поширених в управлінні підприємством, які можна об'єднати у певні групи, виходячи із цілей, задач, шляхів їх досягнення, джерел виникнення загроз, методів перевірки інформації та інших елементів. Обґрунтовано, що ідентифікація дозволяє виділити різні групи факторів невизначеності, що впливають на управління трудовим потенціалом. Запропоновано методичний підхід до класифікації факторів невизначеності щодо управління трудовим потенціалом підприємств та перелік головних елементів, згідно якому можна проводити ідентифікацію кожного фактору невизначеності. Оригінальність та практична значимість дослідження підтверджується проведеною оцінкою факторів невизначеності, наданою класифікацією факторів в процесі ідентифікації, що дасть змогу обґрунтовувати управлінські рішення щодо управління трудовим потенціалом підприємств.

Ключові слова: фактори невизначеності, ідентифікація, трудовий потенціал, управління

Актуальність дослідження. Проблема ідентифікації факторів невизначеності, в тому числі в управлінні трудовим потенціалом підприємств є актуальною в сучасному бізнес-середовищі. Невизначеність факторів означає відсутність передбачуваності або стабільності в середовищі функціонування трудового потенціалу, що може виникати через різні фактори, на кшталт [1]: економічні умови, регуляторні зміни, технологічні збої, геополітичні події та стихійні лиха, що створюють відчуття нестабільності та незахищеності у працівників підприємств, ускладнює залучення та утримання найбільш професійних та талановитих. Тож працівники через нестабільний та невизначений стан діяльності підприємства можуть розглядати можливість звільнення заради більш стабільних можливостей. Крім того, невизначеність ускладнює для підприємств планування та інвестування в програми навчання та розвитку своїх співробітників, що може призвести до розриву в навичках і зниження конкурентоспроможності трудового потенціалу в довгостроковій перспективі. Невизначеність порушує й плани будь-яких інновацій, оскільки за таких умов може знадобитися відволікання ресурсів від досліджень, розробок, бо буде виникати необхідність зосередження та забезпечення короткострокової стабільності. А виходячи з того, що проблема невизначеності є основною проблемою розвитку цивілізації [2], можна констатувати, що ідентифікація факторів невизначеності в управлінні трудовим потенціалом буде завжди актуальною. Тож, посилаючись на Вольтера, який стверджував що «невизначеність – це незручна позиція, але визначеність абсурдна», будемо переходити від абсурдного (нелогічного випадку, дивної події або феномену, який здається незрозумілим і позбавленим сенсу [3]) до реального управління трудовим потенціалом підприємств на основі ідентифікації факторів невизначеності.

Постановка проблеми. Вибір підходів до ідентифікації факторів невизначеності в управлінні трудовим потенціалом може залежати від досвіду і практичних навичок, поширених в управлінні підприємством, або від специфіки роботи конкретного суб'єкта господарювання. Запорукою правильності здійснюваних кроків є ретельне та своєчасне виявлення джерел, проблем, випадків і ситуацій в процесі ідентифікації факторів. Загалом підходи до ідентифікації факторів невизначеності можна об'єднати до певних груп, що засновані на [4, с. 104]:

а) цілях, тобто розробляючи стратегію сталого розвитку, кожне підприємств має приймати до уваги той факт, що завжди існують ситуації невизначеності, які можуть загрожувати досягненню мети (повністю або частково);

б) сценаріях, які можуть виступати альтернативними шляхами досягнення поставлених цілей або результатом аналізу взаємодії окремих ресурсів (сил), наприклад в управлінні трудовим потенціалом. Тож наявність будь-яких випадків, які приведуть до небажаної ситуації, ідентифікується як фактор невизначеності;

в) систематизації або розподілу можливих джерел виникнення невизначеності на основі експертної оцінки. Дуже часто для проведення такої ідентифікації використовують анкетування, що в подальшому сприяє виявленню факторів невизначеності;

г) загально-ризиковій перевірці факторів, що відповідає загальному переліку впливів і дає можливість визначити їх характер прояву у конкретній ситуації.

д) класифікації ознак основних факторів, що впливають на діяльність підприємств та їх трудовий потенціал, які тривалий період фіксуються в умовах різних економічних тенденцій.

Проте, слід звертати увагу і на той факт, що головною особливістю факторів невизначеності є їх властивість постійно змінюватися, що не дає можливості їх узагальнити. Тож ці фактори можуть бути суто індивідуальними та характерними лише для одного суб'єкта господарської діяльності або обмеженої низки суб'єктів, що мають відношення до конкретної сфери діяльності. Тому особливого значення набуває необхідність їхньої ідентифікації, оцінювання, прогнозування та подальшої нейтралізації через негативність впливу.

Теоретичний аналіз дослідження. Розвитку управління трудовим потенціалом підприємств присвячено достатньо праць [1, 4, 6 - 9], в т.ч. тих, що оцінюють вплив різних факторів на трудовий потенціал. Виділяються в т.ч. види ризиків та проводиться їх ідентифікація відповідно до конкретної ділянки або напрямку діяльності в цілому.

Разом з тим, недостатньо дослідженими залишаються питання управління трудовим потенціалом підприємств в умовах невизначеності. Тому для ефективного використання трудового потенціалу підприємств потрібне залучення сучасних високоефективних способів і методів ідентифікації факторів невизначеності. Однак на сьогоднішній день окремі питання і проблеми управління трудовим потенціалом залишаються недостатньо висвітленими, оскільки відсутні загальноприйняті методики, форми, процедури й інструменти ідентифікації факторів в умовах невизначеності. Вирішення цих питань потребує методичного забезпечення та практичного використання різних підходів щодо управління трудовим потенціалом підприємств. Це і визначило постановку мети і завдань даного дослідження.

Мета дослідження. Метою дослідження є обґрунтування методичних підходів до ідентифікації факторів невизначеності в управлінні трудовим потенціалом підприємств

Задачі дослідження. Реалізація поставленої мети зумовила необхідність послідовного вирішення таких завдань:

- визначити вплив ідентифікації факторів на управління трудовим потенціалом;
- виділити класифікаційні ознаки факторів невизначеності, що впливають на трудовий потенціал підприємств;
- удосконалити склад елементів ідентифікації факторів невизначеності в управлінні трудовим потенціалом;
- означити практичну цінність і значимість методичного інструментарію ідентифікації факторів невизначеності щодо управління трудовим потенціалом підприємств.

Викладення основного матеріалу дослідження. Невизначеність у найбільш поширеному розумінні трактується як альтернатива визначеності, тобто у повної передбачуваності [2]. Тож, щоб ідентифікувати фактори, що впливають на управління трудовим потенціалом в умовах невизначеності, потрібно здійснити певні кроки для прийняття правильних рішень. На рисунку 1 показані складники ідентифікації факторів невизначеності в управлінні трудовим потенціалом підприємств.

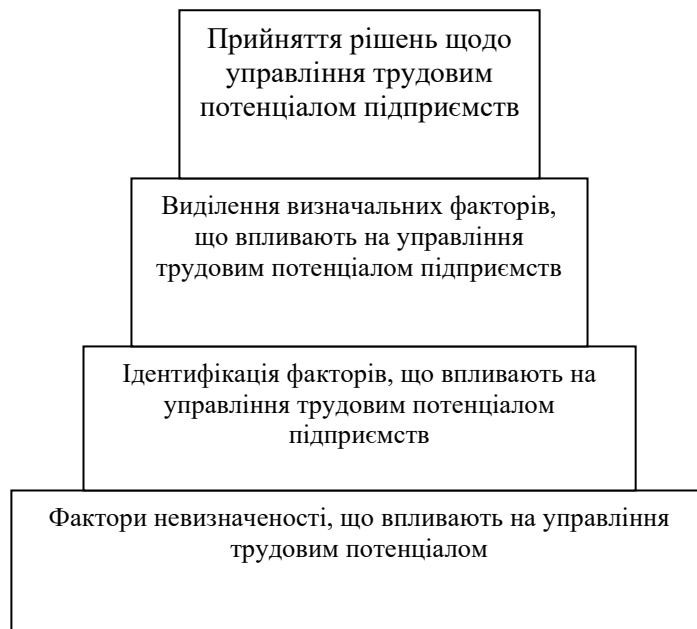


Рисунок 1- Складники ідентифікації факторів невизначеності в управлінні трудовим потенціалом підприємств
Джерело: сформовано авторами з урахуванням [2].

Для того, щоб почати управляти трудовим потенціалом підприємств слід відзначити, що невизначеність має два граничні обмеження [2]. Перший граничний випадок характеризується станом повної визначеності, або детермінованості. Другий – є станом абсолютної невизначеності. І до цього випадку доцільно використовувати термін «хаос», який піддається формалізації. Звідси невизначеність має три джерела походження [2]:

Перше, коли відчувається невизначеність, нестабільність в постійно мінливому оточуючому середовищі господарювання. Таку невизначеність називають алеаторною, що відображає стохастичну природу світу.

Друге – є виявом невизначеності, що пов’язане з відсутністю знань або розуміння подій і явищ. Така невизначеність називається епістемічною і є вторинною щодо першого стану невизначеності.

Третє – називається семантичною невизначеністю, коли працівники підприємств постійно відчувають негативні прояви неоднозначного трактування і розуміння окремих понять і термінів або тих завдань, що їм надходять. Саме це призводить до непорозуміння в передачі смислів і, як наслідок, - до помилкового вибору та прийняття недоцільного рішення.

Сам термін «ідентифікація», походить від латинського слова «identifico» і має декілька значень [4]:

1) упізнання чого-небудь або кого-небудь, під чим розуміється процес зіставлення, звірення одного об’єкта з іншим на підставі будь-якої ознаки або властивості, в результаті чого встановлюється їхня подібність або відмінність;

2) дія встановлення ідентичності; процедура розпізнавання користувача в окремій системі, як правило, за допомогою наперед визначеного імені (ідентифікатора) або іншої апріорної інформації про нього;

3) встановлення тотожності невідомого об’єкта відомому на підставі збігу ознак, пізнання і таке інше.

Тож процес ідентифікації факторів, що впливає на управління трудовим потенціалом, вимагає вирішення цілої низки питань, серед яких: інформація, що отримується з різних джерел, її систематизація, зберігання та аналіз. Це передбачає використання відповідних інструментів, як [4, с. 92 - 93]: метод "мозкового штурму"; методи анкетування і опитування; бенчмаркінг; сценарний аналіз; аналіз наслідків, критичності відмов, дерева помилок, експлуатаційної безпеки, критичних контрольних точок і працездатності; ранжирування та фільтрація факторів; відповідні статистичні методи тощо. Але загалом усі зазначені методи в основному базуються на досвіді та рівні кваліфікації осіб, які приймають рішення щодо управління трудовим потенціалом підприємств.

Ідентифікація факторів передбачає й певну їх класифікацію, що дозволяє виділити різні групи факторів, що впливають на управління трудовим потенціалом підприємств. Саме класифікація може виступати основою для ідентифікації в частині складання специфічного переліку факторів невизначеності. Тож проводити ідентифікацію з використанням певних класифікацій можливо, якщо враховані такі вимоги [4, с. 92 - 93]: достатня ємність інформації про фактори, необхідна її повнота, яка максимально охоплює всі фактори в означених межах; забезпечення можливості вирішення комплексу різного рівні задач щодо управління трудовим потенціалом і таке інше. При цьому необхідно зазначати не стільки всі види факторів, як створити певну базову схему, яка дозволила б не упустити будь-який з них. На рисунку 2 представлено методичний підхід до класифікації факторів невизначеності.

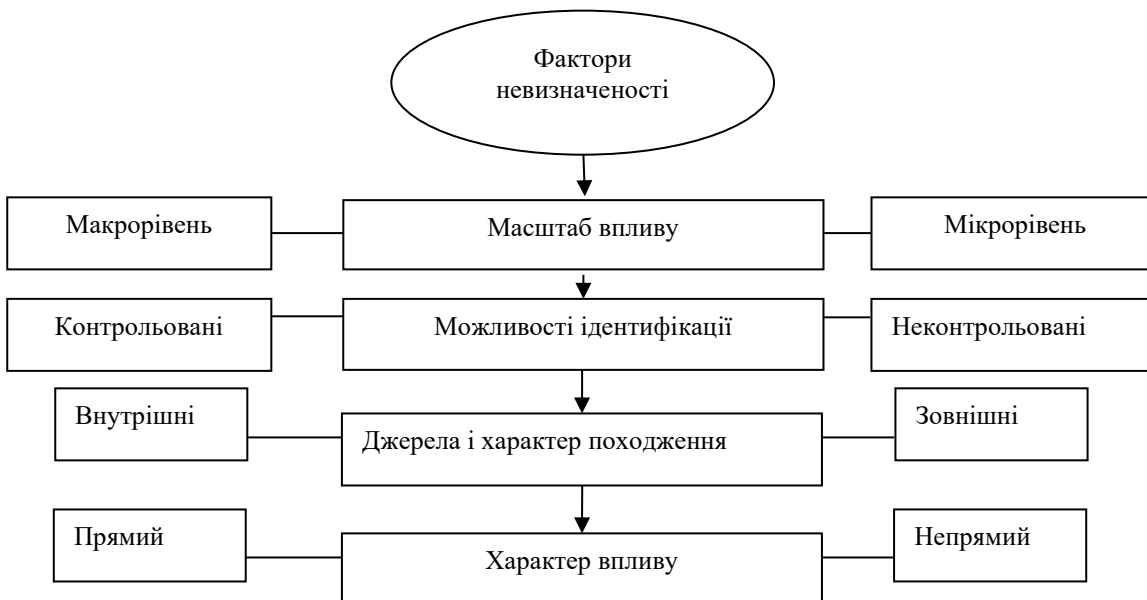


Рисунок 2 - Методичний підхід до класифікації факторів невизначеності щодо управління трудовим потенціалом підприємств.

Джерело: сформовано авторами з урахуванням [10].

Кожна із складових класифікації, що наведена на рисунку 2, може мати додаткові класифікаційні ознаки чи характеристики, які рекомендовано використовувати залежно від специфіки управління трудовим потенціалом, цілей діяльності підприємств, термінів прийняття управлінських рішень

До факторів, які впливають на управління трудовим потенціалом в умовах невизначеності можна віднести [8]:

Якісні, на кшталт показників, що характеризують якість трудового потенціалу з позицій характеристик освітнього та вікового рівнів, показників здоров'я тощо, а також мотивації до ефективної праці, здатності якомога найкраще задовольняти бажані потреби та відповідати необхідним стандартам).

Кількісні - це показники чисельності персоналу, вікового і кваліфікаційного складу, вибуття і прибуття працівників, плинності працівників, використання фонду робочого часу, продуктивності і трудомісткості праці, фондоозброєності праці, частка оплати праці у собівартості продукції, частка прибутку на одного працівника.

Ідентифікація дозволяє охарактеризувати з усіх боків фактор невизначеності та визначити можливості управління цим фактором. В таблиці 1 надано перелік елементів згідно яким можна проводити ідентифікацію кожного фактору невизначеності.

Таблиця 1

Головні елементи ідентифікації факторів невизначеності в управлінні трудовим потенціалом підприємств

Елементи ідентифікації	Сутність і характеристика
1. Джерело виникнення	Сукупність обставин появи і прояву фактору
2. Причини виникнення	Умови, в яких виникнула ситуація невизначеності
3. Вид фактору	Ситуація, яка спричиняє виникнення фактору невизначеності
4. Метод виявлення	Спосіб ідентифікації фактору невизначеності
5. Наслідки впливу	Результати впливу фактору невизначеності
6. Ймовірність впливу	Вірогідність впливу фактору невизначеності
7. Міра впливу	Визначення масштабів впливу
8. Рівень вразливості впливу	Чутливість до впливів факторів невизначеності

Джерело: сформовано авторами на основі [10]

Проте, не зважаючи на запропоновані підходи до класифікації факторів невизначеності та наведені елементи їх ідентифікації, ефективність їх використання залежить від вміння управлінського персоналу (керівництва) робити правильні висновки та приймати обґрунтовані рішення щодо управління трудовим потенціалом підприємств на основі вибраного методичного інструментарію.

7. Висновки і перспективи подальшої роботи. Підсумовуючи викладене, можна зробити висновки:

1) знання наведених підходів до ідентифікації факторів невизначеності дозволяє безпосередньо впливати не тільки на діяльність підприємств, але й на управління його трудовим потенціалом;

2) своєчасна ідентифікація факторів невизначеності є головним ключем до управління потенціалом підприємств і може дозволити запобігти потенційні втрати підприємства, пов'язані з ефективним використанням трудових ресурсів;

3) чим досконаліші методи ідентифікації використовуються для кількісного й якісного оцінювання факторів невизначеності, тим меншим стає чинник невизначеності в управлінні трудовим потенціалом підприємств;

4) запропоновані методичний підхід до ідентифікації факторів невизначеності дозволяють обґрунтовувати управлінські рішення щодо управління трудовим потенціалом підприємств.

Подальші дослідження будуть спрямовані на прогнозування наслідків, які викликають фактори невизначеності та розробку стратегії управління трудовим потенціалом.

Література

1. Мурський Д. Управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу підприємств в умовах невизначеності / Д. Мурський, Д. Фак, Т. Біляк, В.-Л. Білик, С. Тесля // Академічні візії. – 2023. - Вип. 17. Режим доступу: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/221/194>
2. Невизначеність як середовище для створення смислів і цінностей. Режим доступу: <https://iib.com.ua/ru/novosti-mib/item/5886-nevznachenist-yak-seredovische-dlya-stvorennya-smisliv-i-tsinnostey.html>
3. Бичко І. Абсурд / І. Бичко // Філософський енциклопедичний словник / В. І. Шинкарук (гол. редкол.) та ін ; Інститут філософії імені Григорія Сковороди НАН України. — Київ : Абрис, 2002. — С. 5. Режим доступу: https://archive.org/details/filosofskiy_entsyklop/page/8/mode/2up?view=theater
4. Русак О. П. Ідентифікація ризиків в умовах забезпечення сталого розвитку аграрних підприємств / О. П. Русак, Т. М. Паламарчук // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер.: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2017. – Вип. 12. – Ч. 2. – С. 103 – 106.
5. Ідентифікація . Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Ідентифікація>
6. Федулова І. Ідентифікація господарських ризиків / І. Федулова // Вісник КНТЕУ. – 2017.– № 4. – С. 89 – 103.
7. Кабан К. Ідентифікація факторів кадрової безпеки на підприємстві / К. Кабан. Режим доступу: <https://ur.knute.edu.ua/server/api/core/bitstreams/81746602-3e4b-4bdc-9e26-cb201e58f498/content>
8. Скриньковський Р. Розробка інструментарію для забезпечення якості трудового потенціалу промислових підприємств / Р. Скриньковський, Г. Павловські, Л. Ситар // Traektoriâ Nauki. Path of Science. – 2017. – Vol. 3. – No 9. – С. 3009 – 3018.
9. Бегма П. О. Логістичне управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств; дис.... кандилата економ. наук: 08.00.04 / П. О. Бегма. – Дніпро, 2019. – 278 с.

10. Цопа В. Ідентифікація і класифікація ризиків / В. Цопа. Режим доступу: <https://qualityexpert.com.ua/articles/657215-identyfikatsiya-i-klasyfikatsiya-ryzykiv>

References

1. Murskyi D. Upravlinnia konkurentospromozhnistiu trudovoho potentsialu pidpriemstv v umovakh nevyznachenosti / D. Murskyi, D. Fak, T. Biliak, V.-L. Bilyk, S. Teslia // Akademichni vizii. – 2023. – Vyp. 17. Rezhym dostupu: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/221/194>
2. Nevyznachenist yak seredovysheche dlia stvorennia smysliv i tsinnostei. Rezhym dostupu: <https://iib.com.ua/ru/novosti-mib/item/5886-nevznachenist-yak-seredovische-dlya-stvorennya-smisliv-i-tsinnostey.html>
3. Bychko I. Absurd / I. Bychko // Filosofskiy entsyklopedychnyi slovnyk / V. I. Shynkaruk (hol. redkol.) ta in ; Instytut filosofii imeni Hryhoriia Skovorody NAN Ukrainy. — Kyiv : Abrys, 2002. — S. 5. Rezhym dostupu: https://archive.org/details/filosofskiy_entsyklop/page/8/mode/2up?view=theater
4. Rusak O. P. Identyfikatsiia ryzykiv v umovakh zabezpechennia staloho rozvytku ahrarykh pidpriemstv / O. P. Rusak, T. M. Palamarchuk // Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Ser.: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove gospodarstvo. – 2017. – Vyp. 12. — Ch. 2. – S. 103 – 106.
5. Identyfikatsiia . Rezhym dostupu: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Ідентифікація>
6. Fedulova I. Identyfikatsiia hospodarskykh ryzykiv / I. Fedulova // Visnyk KNTEU. – 2017.– № 4. – S. 89 – 103.
7. Kaban K. Identyfikatsiia faktoriv kadrovoi bezpeky na pidpriemstvi / K. Kaban. Rezhym dostupu: <https://ur.knute.edu.ua/server/api/core/bitstreams/81746602-3e4b-4bdc-9e26-cb201e58f498/content>
8. Skrynkovskiy R. Rozrobka instrumentarii dlia zabezpechennia yakosti trudovoho potentsialu promyslovykh pidpriemstv / R. Skrynkovskiy, H. Pavlovski , L. Sytar // Traektoriâ Nauki. Path of Science. – 2017. – Vol. 3. – No 9. – S. 3009 – 3018.
9. Behma P. O. Lohistychne upravlinnia trudovym potentsialom personalu promyslovykh pidpriemstv; dys.... kandylata ekonom. nauk: 08.00.04 / P. O. Behma. – Dnipro, 2019. – 278 s.
10. Tsopa V. Identyfikatsiia i klasyfikatsiia ryzykiv / V. Tsopa. Rezhym dostupu: <https://qualityexpert.com.ua/articles/657215-identyfikatsiya-i-klasyfikatsiya-ryzykiv>

It is well-proven in the article, that an abeyance results in instability in the management of enterprises labor potential, results in the distraction of resources, violates introduction of innovations and development of workers in a long-term prospect. The necessity of ground of the methodical going became a research aim near identification of uncertainty factors in the management of enterprises labor potential. The process of enterprises management of different spheres of activity labor potential comes forward as an object of research. To the methods, that the use in research, modern methods and technologies of scientific cognition, methods and methodologies of realization of scientific researches, instruments, complex, economic analysis of the systems, principles of management an enterprise, belong and its by labor potential, that allowed to offer the methodical going near identification of uncertainty factors. In research marked, that the choice of going near identification of factors of vagueness depends on experience practical skills widespread in a management an enterprise, that can be united in certain groups, going out aims, tasks, ways of their achievement, sources of origin of threats, methods of verification of information and other elements. Reasonably that identification allows distinguishing the different groups of uncertainty factors that influence on a management labor potential. The methodical going near classification of uncertainty factors in relation to the management of enterprises labor potential and list of staples, according to that it is possible to conduct identification of every uncertainty factor, is offered. Originality and practical meaningfulness of research are confirmed by the conducted estimation of uncertainty factors, given classification of factors in the process of identification that will give an opportunity to ground administrative decisions in relation to the management of enterprises labor potential.

Keywords: *uncertainty factors, identification, labor potential, management*

Калінеску Т.В. – д.е.н., професор, Національний аерокосмічний університет "Харківський авіаційний інститут"
Зеленко О.В. - аспірант 2 курсу за спеціальністю "Менеджмент" СНУ ім. В. Даля