

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА АПК, РОЗМІЩЕННЯ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ, ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ Й ОХОРОНА НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

УДК 330.341.1

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЖИТТЄДІЯЛЬНІСТЮ ОСОБИСТОСТІ ЯК ГОЛОВНИЙ РЕСУРС ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ ДЕРЖАВИ

І.І. ГРУЗНОВ – д.е.н., професор, Одеський НПУ,
С.М. МАКАРЕНКО – к.е.н., Херсонська ОДА,
Н.М.ОЛІЙНИК – к.т.н., доцент, Херсонський НТУ

Постановка проблеми. Збереження національних кадрів високої конкурентоспроможності і їх стратегічний розвиток тісно пов'язаний з системою управління на всіх стадіях життєдіяльності. Разом з тим процес формування успішної людини безперервний, тому все гостріше стає проблема ефективного управління людським капіталом з системних позицій. Його відтворення, забезпечення здорового способу життя залежить від різних чинників, серед яких одним з ключових є система управління.

Слід також відзначити і той факт, що в сучасних умовах розвитку суспільства і, отже, економіки, період «старіння» знань, як правило, обмежений 4-6 роками. Це не завжди враховується не тільки в ряді нормативних актів держави, в змісті багатьох навчальних курсів, але й в принциповому підході до підготовки професійних кадрів, готових працювати з новою інформацією, засобами автоматизації і механізації її пошуку.

Тому великий інтерес представляє необхідність подальшого вдосконалення системи управління життєдіяльністю особистості на кожному етапі функціонування суб'єктів господарювання всіх форм власності в сучасних умовах ринку.

Стан вивчення проблеми. Системи управління життєдіяльністю особистості активно обговорюються і висвітлюються в літературі, зокрема, в роботах Грузнова І.І., Захарченко В.І., Меркулова М.М., Кендюхова О.В., Ткаченка А.М., Цуркана С.М. та інших науковців [1-5]. Незважаючи на вагомий напруження, залишаються проблеми, що потребують додаткового наукового аналізу.

Завдання і методика досліджень. Метою дослідження є аналіз діючої системи управління життєдіяльністю особистості в органах

виконавчої влади та визначення шляхів її вдосконалення в сучасних умовах господарювання.

Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення наступних завдань: обґрунтувати постановку проблеми вдосконалення системи управління життєдіяльністю особистості; дослідити сучасні методичні підходи до оцінки рівня життєдіяльності особи та надати рекомендації щодо їх вдосконалення.

Методичною основою дослідження є діалектичний метод, що дозволяє розглядати явища і процеси життєдіяльності особи. Теоретичною основою є сучасні концепції розвитку особистості, економіки, чинне законодавство, дослідження вітчизняних і зарубіжних учених щодо проблем формування, творчого розвитку і використання кадрів.

Результати досліджень. Світовий досвід зі всією очевидністю вже довів, що чим вище освітній рівень людей, тим більше індивідуальний і колективний успіх в їх діяльності, а отже і вище конкурентоспроможність економіки країни.

У організаційному плані система функціонування життєдіяльності особи здійснюється з використанням складних схем інтегрованої системи організації управління особистістю і колективом. Це пов'язано з тим, що на об'єкт управління роблять великий вплив чинники зовнішнього навколишнього середовища (соціально-економічні, політичні, екологічні, природні і т.д.). У систему управління додаються ряд послідовних блоків: моделі творчої діяльності, методи генерування ідей, технологій виконання робіт та ін.

На кожній стадії циклу життєдіяльності особистості необхідно проводити оцінку її конкурентоспроможності на ринку праці. Зазначене дозволить в подальшому розробити комплекс конкретних напрямів і заходів щодо вдосконалення якісних та кількісних характеристик особистості.

Оцінка конкурентоспроможності особистості – цілеспрямований процес встановлення відповідності професійних і особистих характеристик (компетенції) співробітників вимогам посади та їх відповідність розміру заробітної плати за допомогою визначених критеріїв. На підставі оцінки вирішуються наступні завдання:

- вибір місця в організаційній структурі і встановлення функціональної ролі оцінюваного співробітника;
- розробка можливих шляхів удосконалення ділових і особистих якостей працівника;
- визначення ступеня відповідності заданих критеріїв рівню оплати праці.

Оцінка може допомогти у встановленні зворотного зв'язку між суб'єктом господарювання та його співробітниками в оцінці власної праці і саморозвитку.

Головним питанням дослідження відповідності конкурентоспроможності особистості вимогам ринку трудових ресурсів є встановлення по-

казників оцінки, що можуть характеризувати як загальні моменти, рівноцінні для всіх працівників, так і норми праці для конкретного робочого місця або посади. У першому випадку показники оцінки визначають приналежність співробітника до конкретної організаційно-соціальної системи, у другому – відповідність співробітника професійним вимогам.

Як відомо, головним критерієм оцінки конкурентоспроможності державних установ – органів виконавчої влади, є професійні досягнення державних службовців. Для оцінки виконання державними службовцями покладених на них функціональних обов'язків та їх конкурентоспроможності на ринку трудових ресурсів, відповідно до наказу Головного управління державної служби України від 31 жовтня 2003 року № 122, затверджено загальний порядок проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань [6].

Цей Загальний порядок визначає правові та організаційні засади проведення оцінки виконання державними службовцями своїх обов'язків і завдань під час щорічного підбиття підсумків, що здійснюється відповідно до Положення про проведення атестації державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 року № 1922 [7].

Метою щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань під час підбиття підсумків виконання ними своїх обов'язків є здійснення регулярного контролю за проходженням державної служби та професійними досягненнями державних службовців шляхом перевірки якості їхньої діяльності відповідно до посадових інструкцій, особистих планів роботи.

Щорічна оцінка проводиться з метою поліпшення добору й розстановки кадрів, розвитку ініціативи і творчої активності державних службовців, визначення їх потенціалу, потреб у підвищенні кваліфікації та особистому розвитку; планування кар'єри, вдосконалення процесу планування та організації діяльності як державного службовця, так і державного органу в цілому, виявленні організаційних проблем та оперативного реагування на них, аналізу виконання посадових інструкцій.

Процедура щорічної оцінки, критерії та показники якості роботи повинні постійно вдосконалюватися, а тому підлягають систематичному перегляду.

Щорічна оцінка має здійснюватися в атмосфері довіри і справедливості, на засадах законності, прозорості, гласності, об'єктивності, неупередженості, рівноправності.

Відповідно до Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 02 серпня 1996 року № 912 (зі змінами і доповненнями) [8], організаційне забезпечення проведення щорічної оцінки покладається на кадрову службу відповідного органу.

Результати щорічної оцінки повинні враховуватися при атестації державних службовців, розгляді питань просування по службі, присвоєнні чергового рангу, встановленні передбачених законодавством грошової винагороди, надбавок, премій або змін їх розміру, при вирішенні питання щодо продовження терміну перебування на державній службі, формуванні кадрового резерву та інших питань проходження державної служби.

У разі незгоди з оцінкою керівника державний службовець у десятиденний термін може звернутися із заявою до керівника вищого рівня, висловивши зауваження та обґрунтувавши їх. Рішення керівника вищого рівня є ухвальним.

Проте, в результаті проведеного аналізу було встановлено, що зазначена система оцінки життєдіяльності особистості на ринку трудових ресурсів є недосконалою. Серед основних недоліків можна виділити наступні:

- не враховується розмір отриманої річної заробітної плати державним службовцем для співставлення з обсягом виконаної ним роботи;

- не враховується вагомість кожної групи запропонованих критеріїв при проведенні загальної оцінки;

- не враховуються деякі аспекти діяльності державного службовця – за деякими функціональними обов'язками, відповідно до вимог чинного законодавства щодо правил роботи з певною інформацією та документами, особистість може звітувати вищому керівництву без ознайомлення з безпосереднім. Зазначене не дає можливість безпосередньому керівництву оцінити кількість та якість виконаної роботи підзвітним державним службовцем.

Таким чином, проведений аналіз існуючої системи управління життєдіяльністю особистості в органах виконавчої влади дозволяє стверджувати, що без залучення спеціалістів у даній галузі діяльності та спеціалізованої комп'ютерної техніки не можливо досконально визначити вплив запропонованих критеріїв на результативний показник. В багатьох випадках розглядається лише внутрішній вплив факторів без проведення аналізу зовнішніх загроз, відповідності чинному та міжнародному законодавству.

При формуванні системи управління життєдіяльністю особистості важлива роль належить розвитку системи підвищення її успіху.

Секрет успіху особистості полягає в постійній орієнтації на поставлену мету. Перше, з чого слід почати, це впорядкування планування і посилення бажання організувати себе і колектив. При контролі виконання плану треба визначити ключові, найбільш важливі завдання і забезпечити людей всім необхідним для їх виконання.

Завдання суспільства – допомогти особистості перейти від однієї стадії життєдіяльності до іншої, накопичити потенційні знання, професійні навички і енергію для стратегічного розвитку на всіх пода-

льших етапах циклу життя. При цьому слід постійно використовувати наявні можливості.

Певна частина людей розвивається в духовному плані усе своє свідоме життя. Але у значної частини населення розвиток зупиняється на певному віковому рівні. Вони можуть багато читати, вивчати різні предмети, бути хорошими фахівцями в своїй області, але їх коефіцієнт розумового розвитку все одно не збільшується.

В зв'язку з цим цікаво представити формулу успіху, виведену всесвітньо відомим ученим А.Енштейном:

$$A = X + Y + Z, \quad (1)$$

де A – успіх;
 X – наполеглива робота;
 Y – відношення до життя, як до гри;
 Z – вміння тримати язик за зубами.

У наш час психологи визначили по всьому світу більше тисячі успішних людей для з'ясування, що привело їх до успіху, і вивели відповідну «формулу успіху». Її математичний вираз в загальному виді виглядає так:

$$A = X_0 + Z + C, \quad (2)$$

де A – успіх;
 X_0 – характеристики особистості, у тому числі і психологічна «гнучкість», вміння ладити з людьми, життєва позиція;
 Z – здоров'я, грошові накопичення, наявність друзів;
 C – самоповага і відчуття гумору.

Кожен показник, у свою чергу, складається з багатьох складових, які вчені оцінюють в балах, проводячи обчислення. Але і без таких подробиць видно, з чого складається везіння, вдача та успіх.

При визначенні результативності праці конкурентоздатної особи, оцінку її ділових і особистих якостей на посаду можна визначити також за формулою:

$$P = \left(\sum_i^n D_{П.І.} * a_{П.І.} - \sum_i^m D_{Н.І.} * a_{Н.І.} \right) + \left(\sum_i^c O_{П.І.} * b_{П.І.} - \sum_i^k D_{Н.І.} * b_{Н.І.} \right) \rightarrow \max \quad (3)$$

де P – оцінка якостей особистості;
 $D_{П.І.}$, $O_{П.І.}$ – відповідно ділові і особисті позитивні якості;
 $D_{Н.І.}$, $O_{Н.І.}$ – відповідно ділові і особисті негативні якості;
 $a_{П.І.}$, $a_{Н.І.}$, $b_{П.І.}$, $b_{Н.І.}$ – питома вага кожного показника;
 n , m , c , k – кількість показників.

Значення величин якості встановлюються експертним шляхом або результатами соціологічного опиту за переліком показників оцінки особистості на посаду.

На основі оцінки і аналізу різносторонньої життєдіяльності особистості виявлено декілька найважливіших пріоритетів її розвитку, які, на нашу думку, в рівній мірі впливають на успіх життєдіяльності різних категорій працівників.

По-перше, в своїй практичній діяльності кожна людина ставить на перше місце сім'ю, дітей і найближчих родичів. Тут важливо мати гармонійні взаємозв'язки у відносинах.

По-друге, здоров'я сім'ї, як і суспільства в цілому, складається зі здоров'я кожного його члена. Особлива увага приділяється фізичному, психологічному, соціальному та духовному розвитку.

По-третє, матеріальний стан сприймається працівниками як стимул для самореалізації, як можливість забезпечити всім необхідним тих, хто від них залежить.

По-четверте, виховання належних ділових і особових якостей, як власних, так і членів сім'ї, а також партнерів по бізнесу допомагають зберегти досягнутий успіх і збудувати пріоритети стратегічного розвитку на найближче майбутнє і упевнено досягати мети.

По-п'яте, робота і кар'єра повинні розглядатися, наприклад, як можливість забезпечити власне щасливе майбутнє і гідну перспективу сім'ї і родичам.

Перераховані елементи системи управління життєдіяльністю особистості доповнюють один одного і тісно взаємодіють між собою тільки завдяки взаєморозумінню.

Під особистим успіхом слід розуміти тісний взаємозв'язок, взаємодію і взаємовплив між серйозними зусиллями і ще більшим бажанням досягти нової, більш значущої мети на основі накопичення і використання нових знань, професійних навиків.

Висновки та пропозиції. З вищевикладеного стає очевидним, що кожний особистий успіх працівників всіх галузей економічної діяльності тісно пов'язаний з системами управління життєдіяльністю особистості, що використовуються на підприємствах, організаціях та установах усіх форм власності, а саме - з певними критеріями оцінки. Кожна особа повинна бути завжди зосереджена на своїй кар'єрі, постійно накопичувати нові знання, підвищувати ділові і особові якості.

Перспектива подальших досліджень. У подальшому планується приділити увагу дослідженню діючих систем управління життєдіяльністю особистості, що використовуються суб'єктами господарювання інших галузей економічної діяльності для виявлення їх недоліків та позитивних якостей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Грузнов И.И. Эффективные организационно-экономические механизмы управления (Теория и практика) / И.И.Грузнов. -Одесса: Полиграф, 2009. - 528 с.
2. Захарченко В.И. Корпоративная культура и высокотехнологическое производство / В.И.Захарченко, Н.Н.Меркулов // Одесса: ОЮИ ХНУВД, 2008. - 83 с.
3. Кендюхов О.В. Сутність і зміст організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства / О.В.Кендюхов //Журнал „Економіка України”. - 2004. - №2, С 33-41.
4. Ткаченко А.М. Культура управління: теорія і практика / Під заг. ред. Г.В.Ангелова, Ф.З. Мардаровського. - Одеса: Аспект, 1998.-262 с.
5. Цуркан С.М. Головні засади побудови організаційно-економічного механізму поліпшення використання персоналу промислових підприємств / Під заг. ред. В.І.Осипова. - Одеса: Атлант, 2008. - 362 с
6. Наказ Головного управління державної служби України від 31 жовтня 2003 року № 122 «Про затвердження Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань»: за станом на 01 квітня 2009 року [Електронний ресурс] / Головне управління державної служби України // Законодавство України: - Режим доступу: [http:// www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua).
7. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 року № 1922 «Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців»: за станом на 01 квітня 2009 року [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України // Законодавство України: - Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
8. Постанова Кабінету Міністрів України від 02 серпня 1996 року № 912 «Про затвердження Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади»: за станом на 01 квітня 2009 року [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України // Законодавство України: - Режим доступу: <http:// www.zakon.rada.gov.ua>.