

А. Г. Миронова,
к. е. н., доцент, Класичний приватний університет

ІЄРАРХІЧНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Стаття присвячена дослідженню існуючих поглядів на процеси формування та розвитку ієрархії трудового потенціалу. Автором запропоновано розглядати ці процеси як протилежно спрямовані: формування відбувається з макроекономічного рівня через підприємство із завершенням на рівні особистості, в той час як розвиток здійснюється від індивідуального рівня до макроекономічного.

Researching of the existing views on the processes of formation and progress of the hierarchy employment potential are considered in this article. The author proposed to consider these processes as oppositely directed: formation occurs is on the macroeconomic level through enterprise, with completion at the individual level, whilst the progress is performed on the individual level by the macroeconomic level.

*Ключові слова: трудовий потенціал, система управління, персонал, ієрархія, підприємство.
Key words: employment potential, management system, staff, hierarchy, enterprise.*

ВСТУП

Сучасний етап розвитку економіки визначається як постіндустріальний, як економіка знань, характерними рисами якого є перехід від виробництва товарів до виробництва послуг, вирішальну роль в розвитку економіки відіграють знання та інформація. Постіндустріальна економіка пред'являє якісно нові вимоги до трудових здатностей індивіда, а саме: високий рівень знань і кваліфікації, здатність до навчання і адаптації, комунікативні здібності, вільне володіння сучасними комп'ютерними технологіями, висока трудова мобільність.

Особливої важливості набувають такі психологічні якості, як цілеспрямованість, сумлінність, працьовитість, відданість колективу, психологічна стійкість.

Розвиток трудового потенціалу в умовах постіндустріальної економіки є завершальною стадією життєвого циклу, сутність якого в якісному перетворенні на основі прогресивних змін творчих і фізіологічних здібностей людей у суспільному виробництві.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Дослідженню проблем формування, використання та розвитку трудового потенціалу приділено значної уваги видатними українськими та зарубіжними вченими, серед яких С. Бандур, Д. Богиня, Н. Гавкалова, Б. Генкін, О. Грішнова, О. Іванілов, М. Карлін, А. Криклій, Г. Куликов, Т. Лепейко, Е. Лібанова, В. Лич, Д. Новиков, М. Семикіна, С. Трубич, О. Тяжов, А. Червінська, А. Шаульська, В. Швець, А. Шевичук, М. Шутов, В. Щербак, К. Якуба та інші.

Метою статті є проведення дослідження існуючих поглядів на процеси формування та розвитку ієрархії трудового потенціалу в умовах постіндустріальної економіки.

РЕЗУЛЬТАТИ

Розвиток трудового потенціалу є завершальним, найважливішим етапом життєвого циклу його відтворення. В багатьох наукових працях відбувається змішування понять "формування" та "розвиток". Так, А. Криклій [1] визначає "формування трудового потенціалу виду економічної діяльності" як процес цілеспрямованого та раціонального забезпечення підприємств (об'єднань), організацій (органів управління) та установ певного виду економічної діяльності персоналом потрібної кількості та якості,

здійснення професійно-кваліфікаційного просування працівників, формування резерву керівників з урахуванням особливостей діяльності зайнятих з метою найбільш ефективного їх використання.

У цьому визначенні, по-перше, здійснення професійно-кваліфікаційного просування робітників, формування резерву доцільніше було б віднести до розвитку, а не до формування трудового потенціалу, а по-друге, за змістом скоріше мова йде про формування трудового потенціалу підприємства, а не виду економічної діяльності.

Означені проблеми пов'язані, в першу чергу, з ієрархічністю трудового потенціалу як соціально-економічного явища. Ті процеси, які на одному рівні ієрархії можна віднести до формування, на іншому рівні відповідають етапу розвитку. Так, наприклад, система загальної середньої та вищої освіти забезпечує формування трудового потенціалу на рівні держави, але система освіти та підвищення кваліфікації на рівні підприємства є підґрунтям та необхідною умовою для розвитку його трудового потенціалу.

Вдале визначення саме розвитку трудового потенціалу наведено в праці С. Пучкової [2]: це його якісне перетворення на основі прогресивних змін творчих і фізіологічних здібностей людей у суспільному виробництві, спрямоване на формування й ефективне функціонування нового, творчо активного кадрового потенціалу. Ключовим аспектом у цьому визначенні є "прогресивність" змін, відповідність їх загальним цілям розвитку соціально-економічної системи будь-якого рівня — чи то країни, регіону або окремого підприємства. Необхідно відзначити, що в плані розвитку можуть виникати певні труднощі. Так, напрям змін у бік випереджального розвитку сфери послуг в економіці країни може суперечити цілям розвитку металургійних підприємств тощо. Але найбільш гармонійне, компромісне вирішення цих суперечностей є критерієм якості розвитку трудового потенціалу як складної ієрархічної соціально-економічної системи.

Розвиток людських ресурсів та їх реалізація визначаються такими основними системами, як сім'я, трудовий колектив і суспільство [2], причому функції цих систем відрізняються. Якщо сім'я впливає на розвиток індивідуального трудового потенціалу і виконує такі функції, як мотивувальна та інвестиційна, то суспільство здійснює вплив на розвиток трудового потенціалу на всіх рівнях

ієрархії і його основною функцією є забезпечувальна, як вторинна функція виступає мотивувальна.

Роль і функції підприємства, трудового колективу визначити набагато складніше. Це пов'язано з проміжним становищем трудового колективу між індивідуальним та суспільним трудовими потенціалами.

Структура управління розвитком трудового потенціалу на макрорівні, на думку С. Пучкової [2], повинна включати як державні органи, так і розподіл повноважень за територіальним та галузевим принципами. Розвиток трудового потенціалу на рівні підприємства означає перехід від фрагментарного підвищення кваліфікації до інтегрованого розвитку людини, забезпечення зрушення від індивідуального навчання до "організацій, що навчаються", а основною функцією спеціалістів з навчання і перепідготовки повинно стати професійне консультування. Але, вважаючи, що підприємствам України на сучасному етапі це не під силу, дослідниця пропонує частково перекласти ці функції на державні органи регіонального рівня. При цьому поза розглядом залишаються процеси самоорганізації працівників, які можуть компенсувати брак коштів та зусиль підприємства щодо розвитку трудового потенціалу.

Г. Лич [3] виділяє такі аспекти розвитку трудового потенціалу на рівні держави:

1) демографічно-просторовий: сприяння народжуваності та зниження рівня смертності населення; зниження рівня міграції; поліпшення санітарно-гігієнічних умов; охорона довкілля;

2) законодавчо-нормативний: дотримання законодавства і внесення відповідних змін з урахуванням ситуації на ринку праці; відповідність вітчизняного законодавства міжнародним нормам і правилам;

3) бюджетно-фінансовий: цільове надання бюджетних коштів, сприяння розвитку приватного сектора; фіскальне регулювання оплати праці; збільшення витрат на НДДКР;

4) соціально-економічний: ефективний менеджмент; побудова результативної системи стимулювання і мотивації; ефективне інвестування; державне регулювання якісного відтворення людського капіталу;

5) організаційно-інформаційний: розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій; створення глобальної мережі у сфері освіти і науки; побудова організаційної структури "людський капітал — держава — роботодавець";

6) педагогічно-виховний: створення відповідних умов навчання, підвищення кваліфікації; сприяння самоосвіті працівників; налагодження стійких взаємовідносин у колективі.

Аналіз вищеперерахованих аспектів дає змогу стверджувати, що не всі вони відносяться до рівня держави. Так, більшість завдань соціально-економічного та педагогічно-виховного спрямування доцільно вирішувати на рівні підприємства.

У дослідженні В. Логвін [5] соціально-економічний розвиток підприємства визначається як комплексне поняття, що відображає стан соціально-економічних процесів на підприємстві, який характеризується трьома взаємопов'язаними складовими: якістю трудового життя працівників; економічний розвиток; наявний потенціал та ефективність його використання. В свою чергу, якість трудового життя розглядається як цілісна динамічна характеристика істотних властивостей об'єктивних та суб'єктивних соціально-економічних факторів, умов функціонування та розвитку персоналу, що визначає рівень задоволення його потреб через діяльність на підприємстві. Таким чином, основою розвитку трудового потенціалу Логвін В.М. вважає створення умов для задоволення потреб працівників.

При цьому виникає проблема сформованості прогресивних потреб працівників на сучасному етапі розвитку економічних відносин в Україні. Автором [7] на основі соціологічних опитувань сформовано модель типового працівника промислового підприємства, за якою провідним мотивом трудової діяльності більшості промислових працівників є одержання якомога більшого заробітку за відсутності стійкого інтересу до змісту праці, оновлення знань та підвищення професійної майстерності.

Крім того, персонал підприємства не є однорідним, він складається з управлінських кадрів та кадрів, які безпосередньо забезпечують виробничий процес. О. Сорока [7] уточнює зміст поняття "трудоий потенціал управлінських кадрів", яке розглядається не тільки як сукупність фізичних властивостей, теоретичних знань, практичного досвіду та індивідуальних особливостей управлінських працівників, але й враховує особистісні можливості мотивовано здійснювати цілеспрямований вплив на використання та розвиток потенціалу працівників у відповідності до стратегічної мети функціонування організації у ринковому середовищі.

Підсумовуючи проведений аналіз досліджень щодо розвитку трудового потенціалу, маємо змогу сформулювати авторське бачення процесів формування та розвитку в ієрархічній системі трудового потенціалу (рис. 1).

Відмінність авторського бачення полягає в представленні формування та розвитку як протилежно спрямованих процесів: процес формування трудового потенціалу ініціюється на рівні держави, яка в системі соціальних, зокрема освітніх, інститутів забезпечує цей процес від народження дитини до початку трудового життя людини. Партнером держави на цьому етапі є родина, громадські організації. Сформовані трудові ресурси розподіляються між підприємствами, в середовищі яких процес формування продовжується шляхом адаптації працівника до професії, робочого місця, набуття досвіду та навичок. Закінчується процес формування трудового потенціалу на рівні особистості, яка має за рахунок саморефлексії оцінити рівень свого індивідуального трудового потенціалу, сформувати адекватні очікування щодо доходу та інших суспільних благ, які вона зможе отримати у випадку реалізації свого потенціалу.

Окремого розгляду потребує регіональна та галузева складові трудового потенціалу. Проблемам формування і управління трудовим потенціалом на рівні регіону присвячені праці відомих українських вчених, зокрема О. Іванілова [8], В. Приймака [9], Н. Тітової [10], О. Чмельової [11], в яких досліджено питання формування регіональних механізмів впливу на кількісні та якісні показники трудового потенціалу.

Галузеві аспекти розвитку розглядалися в дослідженнях М. Карліним [12] (освітньо-наукова сфера), К. Ковальчуком [13] (в промисловості), Р. Набокою [14] (легка промисловість), Л. Червінською [15], В. Швець [16] та К. Якубою [17] (в аграрній сфері).

Відаючи належне науковим і практичним доробкам означених авторів, слід все ж таки констатувати, що в сучасній адміністративно-територіальній системі управління, що склалась в Україні, ці рівні управління розвитком трудового потенціалу відіграють пасивну роль. Бюджетна система країни, в якій місцеві бюджети є залежними від трансфертів з державного бюджету, місцеве самоврядування, яке знаходиться на початковому етапі формування власної самостійності, все це не дає можливості здійснювати незалежну регіональну стратегію розвитку трудового потенціалу.

У системі влади практично відсутні галузеві органи управління, окрім Міністерства аграрної політики та продовольства України, Міністерства енергетики та вугільної промисловості України, Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. Реформування центральних органів влади, зокрема тих, які відповідальні за промислову політику, не сприяє ефективній їх діяльності щодо розвитку відповідних галузевих трудових потенціалів.

Тому фактично в ієрархії трудового потенціалу залишається три активних рівні — державний, рівень підприємства та окремого працівника.

Процеси розвитку трудового потенціалу ініціюються на рівні особистості, оскільки на інших рівнях можуть тільки бути створені умови для розвитку, а реалізація цих умов, досягнення якісних перетворень у прогресивному напрямі може здійснюватись тільки людиною, її власними діями. В ідеальному випадку рушійною силою розвитку індивідуального трудового потенціалу має бути прагнення людини до самовдосконалення, яке притаманне "людині

творчій", представнику суспільства з пост-індустріальною економікою [18]. Але, на жаль, реалії сьогодення далекі від ідеалу, тому на рівні підприємства необхідно розробляти такі механізми управління, які спонукали б працівників до розвитку.

Перехід від розвитку трудового потенціалу на рівні особистості до розвитку трудового потенціалу підприємства реалізується на основі самоорганізації персоналу, під якою О. Хандій [19] розуміє "виникнення в межах існуючої ієрархічної структури управління взаємозв'язків між працівниками підприємства на основі власного цілеполягання та цілездійснення, що супроводжується впорядкуванням відносин, накопиченням досвіду, формуванням нових неформальних структур без зовнішнього управляючого впливу, в результаті чого виникають синергетичні ефекти і змінюється ефективність функціонування системи".

Заключний етап процесу розвитку трудового потенціалу здійснюється на рівні держави шляхом формування суспільних інститутів — охорони (відновлення) здоров'я, освіти протягом життя, розвитку трудової мобільності тощо. Необхідно відмітити, що всі спроби створення таких інститутів "зверху" приречені на невдачу. Тільки коли розвиток трудового потенціалу на рівні підприємства сформує суспільну потребу в таких інститутах, вони сформуються і будуть функціонувати ефективно.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження автором запропоновано розглядати процеси формування та розвитку в ієрархії трудового потенціалу як протилежно спрямовані процеси: формування відбувається з макроекономічного рівня через підприємство, з завершенням на рівні особистості. Результатом формування є комплекс знань, умінь, навичок, фізичних здібностей індивіду, які він може застосовувати в своїй трудовій діяльності разом з їх самооцінкою та уявленням про "справедливу ціну" використання.

Процеси розвитку протікають в протилежному напрямі — від індивідуального трудового потенціалу через підприємство до формування на рівні суспільства інститутів підтримки розвитку трудового потенціалу.

Таким чином, підприємство відіграє ключову роль як в процесі формування, так і в процесі розвитку трудового потенціалу. Ефективність виконання цієї ролі повинна забезпечуватись розробкою дієвих механізмів активізації працівників, спонукання їх до розвитку.

Література:

1. Криклій А.С. Освіта і професійне навчання як чинники розвитку трудового потенціалу / А.С. Криклій. — К.: Репро-Графіка, 2005. — 473 с.
2. Пушкарь А.И. Моделирование процессов управления персоналом кризисного предприятия / А.И. Пушкарь, А.А. Колос // Экономика труда: сб. науч. трудов. — выпуск 3. — Хмельницький: Технологічний університет Подолья; НПП "Эврика", 1999. — С. 137—140.
3. Лич Г.В. Ефективність інвестування в людський капітал як чинник активізації підприємництва // Соціально-економічні проблеми та перспективи розвитку підприємницької діяльності: колективна монографія. — Донецьк: Юго-Восток, Лтд, 2006. — С. 107—114.
4. Магура М.И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации — решающее конкурентное преимущество / М.И. Магура // Управление персоналом. — 1998. — № 11. — С. 20—27.
5. Логвін В.М. Стратегічне планування соціально-економічних процесів машинобудівного підприємства на основі когнітивного підходу: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 [Електронний ресурс] / В.М. Логвін; Харк. нац. екон. ун-т. — Х., 2008. — 20 с.

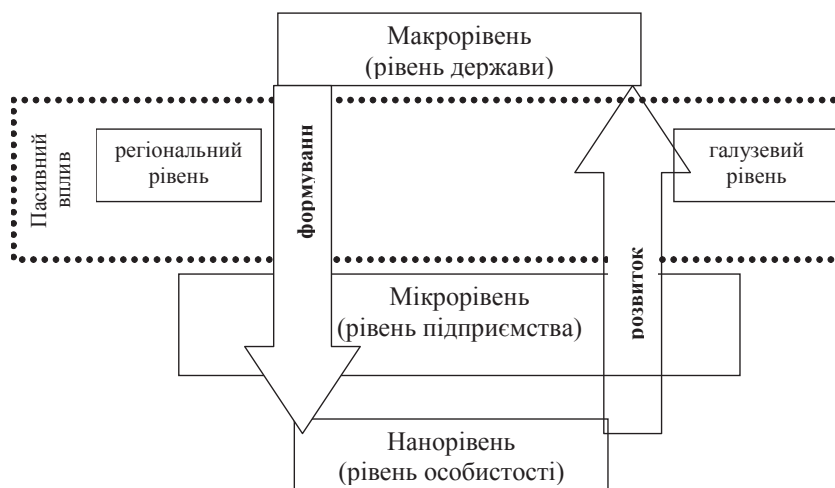


Рис. 1. Ієрархічна система формування та розвитку трудового потенціалу

6. Семікіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. — Кіровоград: ПІК, 2003. — 426 с.

7. Сорока О.В. Адаптація трудового потенціалу управлінських кадрів до сучасних вимог менеджменту персоналу / О.В. Сорока // Економіка і регіон. — 2007. — № 1. — С. 135—138.

8. Іванілов О.С. Регіональне управління трудовими ресурсами в умовах формування ринкових відносин: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.09.02 / НАН України, Науково-дослідний центр з проблем зайнятості населення та ринку праці. — К., 1996. — 49 с.

9. Приймак В.І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні: монографія. — Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2002. — 383 с.

10. Тітова Н.А. Трудовий потенціал і його реалізація в умовах формування регіональних ринків праці / питання теорії та практики: дис. ... д-ра екон. наук: 08.09.02 / Т.Н. Аркадіївна; НАН України, Інститут регіональних досліджень. — Львів, 1996. — 334 с.

11. Чмельова О.С. Організаційно-економічний механізм управління трудовими ресурсами в регіоні: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.02.03 / О.С. Чмельова; Харківський нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. — Х., 2006. — 20 с.

12. Карлін М.І. Стимулювання праці в освітньо-науковій сфері: проблеми теорії і практики / М.І. Карлін. — Луцьк: Редакційно-видавничий відділ "Вежа" Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. — 194 с.

13. Ковальчук К.Ф. Прийняття кадрових рішень на промисловому підприємстві: монографія / К.Ф. Ковальчук, Д.Є. Козенков, Є.М. Фріман. — Дніпропетровськ: ПОРОГИ, 2009. — 190 с.

14. Набока Р.М. Управління трудовим потенціалом на підприємствах легкої промисловості: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 [Електронний ресурс] / Р.М. Набока; Київ. нац. ун-т технологій та дизайну. — К., 2010. — 20 с.

15. Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в аграрній сфері / Л.П. Червінська. — К.: ПАРАПАН, 2003. — 322 с.

16. Швець В.Г. Відтворення трудового потенціалу села України / В.Г. Швець. — К., 1993. — 158 с.

17. Якуба К.І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України: теорія, методологія, практика / К.І. Якуба. — К.: ННЦ ІАЕ, 2007. — 362 с.

18. Чухно А.А. Твори: у 3 т. / А.А. Чухно; НАН України, Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка; Наук.-дослід. фін. ін-т при М-ві фін. України. — К., 2006. — Т. 2: Інформаційна постіндустріальна економіка: теорія і практика. — 512 с.

19. Хандій О.О. Розвиток методів управління персоналом промислового підприємства: аспект самоорганізації: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 [Текст] / О.О. Хандій; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2010. — 20 с.

Стаття надійшла до редакції 30.09.2011 р.