

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

КОНЦЕПЦІЯ МОДЕЛЮВАННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ У ПОСТІНДУСТРІАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ

У роботі вперше запропоновано концепцію моделювання управління трудовим потенціалом, яка містить три блоки: підсистему зв'язків управління трудовим потенціалом з системою стратегічного управління підприємством, систему рейтингового управління трудовим потенціалом підприємства та систему інформаційно-аналітичного забезпечення рейтингового управління трудовим потенціалом підприємства. Концепція передбачає розробку ієрархічної системи показників моніторингу стану трудового потенціалу працівників, його використання та структурної моделі інформаційної системи моніторингу стану трудового потенціалу.

First proposed the concept of modeling labor potential, which contains three blocks: communication subsystem of labor potential with strategic enterprise management, the rating system of labor potential enterprise and system information and analytical support for the rating labor potential enterprise. The concept involves the development of hierarchical system indicators for monitoring the status of labor potential employees and using it, and the structural model of information system for labor potential monitoring.

Ключові слова: управління, трудовий потенціал, постіндустріальна економіка, гармонійність, рейтинг, рейтингове управління.

Key words: administration, employment potential, post-industrial economy, the harmony, the rating, the rating control.

ВСТУП

Моделювання управління трудовим потенціалом підприємства повинно здійснюватись як безперервний циклічний процес, який містить оцінювання поточного стану трудового потенціалу і його відповідності цілям розвитку підприємства, прийняття рішень щодо формування управлінського впливу на поведінку працівників підприємства, на їх мотивацію до найповнішого використання та розвитку свого трудового потенціалу, відстеження реакції — результату управлінського впливу, оцінювання результативності та ефективності управлінських рішень.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Проблемам формування, використання та розвитку трудового потенціалу присвячено численні праці українських та зарубіжними вчених, серед яких І. Бажан, Д. Богиня, Н. Гавкалова, Е. Лібанова, Д. Новиков, С. Пирожков, М. Семикіна та інші.

Особливості розвитку економічних систем у постіндустріальній економіці висвітлено в фундаментальних працях Л. Абалкіна, О. Амоші, Дж. Гелбрейта, А. Гальчинського, В. Геєця, П. Друкера, В. Іноземцева, М. Кастельса, І. Крюкової, О. Тоффлера, С. Уінтера, А. Чухна та інших.

Однак, незважаючи на вагомні наукові та практичні результати, отримані вищезазначеними науковцями, проблема розробки комплексу методів моделювання управління трудовим потенціалом підприємства в постіндустріальній економіці, заснованих на рейтинговому підході, які дали б змогу активізувати процеси розвитку як індивідуального трудового потенціалу окремих працівників, так і загального потенціалу підприємства, не вирішена, що й зумовлює актуальність дослідження, його мету та завдання.

РЕЗУЛЬТАТИ

Для реалізації процесу управління необхідно розробити і впровадити дві основні системи — систему моделей управління трудовим потенціалом та систему інформаційно-аналітичного забезпечення управління. Оскільки управління трудовим потенціалом є елементом загальної системи стратегічного управління підприємством, необхідно визначити його основні зв'язки як з цілями розвитку підприємства, так і з найважливішими факторами впливу на успішність управління колективом працівників.

Схематично вищезазначені складові концепції моделювання управління трудовим потенціалом підприємства представлено на рис. 1.

Основним принципом управління трудовим потенціалом в умовах постіндустріальної економіки є принцип гармонізації соціально-економічних систем, їх внутрішньої структури, діяльності, взаємовідносин як всередині системи, так і з зовнішнім середовищем. В економічній літературі проблемам гармонійного управління присвячено численні дослідження вітчизняних вчених, зокрема І. Крюкової [1], Л. Сергєєвої [2] та інших.

Управління складною економічною системою неможливо без отримання оцінки її поточного стану, який характеризується деякою множиною показників або факторів. Зазвичай ці фактори є такими, що вступають у протиріччя один з одним, характеризуючи економічну систему з різних сторін, тому виникає проблема узагальнення та узгодження інформації, отриманої по кожному фактору.

Ця задача найчастіше формулюється як побудова інтегрального показника, наприклад, рівня конкурентоспроможності позичальника або рівня використання трудового потенціалу.

Хоча ці дві проблеми на перший погляд значно

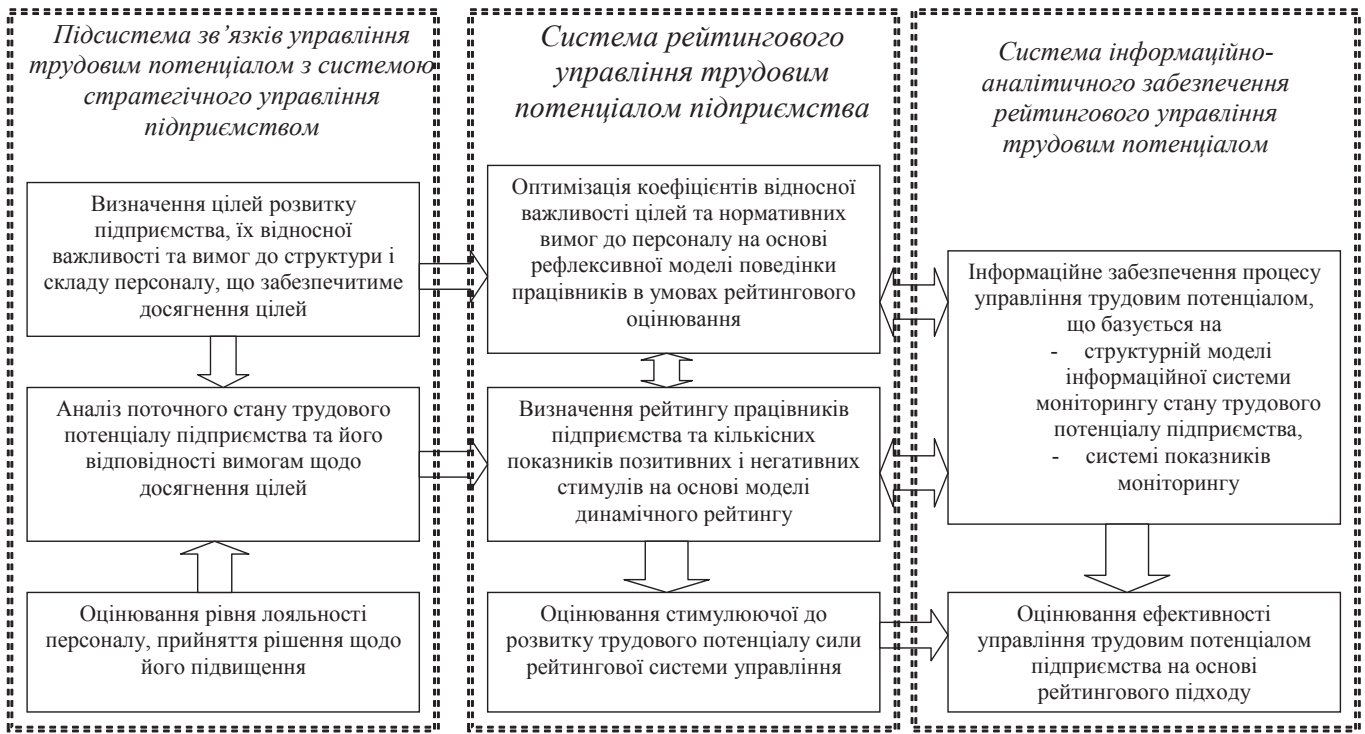


Рис. 1. Концептуальна схема моделювання в управлінні трудовим потенціалом підприємства на основі рейтингового підходу

відрізняються, але технологія застосування принципу "золотого перерізу" до розв'язання цих проблем є універсальною, докладно ці процедури представлено в [2].

Процедура гармонізації буде використовуватись на всіх етапах реалізації концепції моделювання управління трудовим потенціалом підприємства.

Як вже зазначалося, управління трудовим потенціалом повинно узгоджуватись із загальними цілями розвитку підприємства, тому вхідною інформацією, що отримується з надсистеми стратегічного планування, є перелік цілей, до яких прагне підприємство, та коефіцієнтів їх відносної важливості. На основі цієї інформації розробляються вимоги до структури персоналу: які типи працівників потрібні, та складу — якої кваліфікації та якого рівня продуктивності праці персонал потрібен. Особливістю виконання цього етапу є те, що його результати представляються у вигляді двох матриць, рядки яких відповідають цілям підприємства, а стовпці першої матриці — кваліфікаційним вимогам, стовпці другої — вимогам до продуктивності.

У роботі [3] зазначалося, що мінімізація витрат підприємства на управління трудовим потенціалом забезпечується, якщо є справедливою гіпотеза доброзичливості персоналу, тобто при виборі дій працівники з тих дій, що мають для них однакову корисність, обирають дії, максимально корисні для підприємства. "Доброзичливість" в менеджменті персоналу отримала назву "лояльність". Таким чином, необхідно оцінити рівень лояльності персоналу, якщо цей рівень низький, необхідно здійснити заходи щодо його підвищення, оскільки лояльність персоналу є необхідною умовою як ефективного використання, так і розвитку трудового потенціалу підприємства.

Ключовим процесом, який забезпечує вхідну інформацію для системи рейтингового управління, є аналіз поточного стану трудового потенціалу, а саме: визначення рівня кваліфікації і продуктивності кожного працівника і зіставлення цих даних з матрицями вимог. За результатами аналізу приймаються рішення щодо необхідності звільнення або підвищення кваліфікації частки працівників, формування переліку вакансій та пошуку кандидатів на їх заповнення.

Основою системи управління трудовим потенціалом підприємства пропонується обрати рейтинговий підхід до

управління. В роботі [4] сформульовано визначення рейтингу як оцінки "тих чи інших аспектів діяльності досліджуваної економічної системи за фіксованою шкалою".

За цим визначенням рейтинг окремої економічної системи — це віднесення її до певного класу з скінченної множини заданих класів за певною ознакою чи множиною ознак.

У концепції моделювання управління трудовим потенціалом підприємства рейтингове оцінювання застосовується для визначення рейтингу працівників і реалізується у вигляді моделі динамічного рейтингу. За результатами рейтингування працівникам призначаються премії та штрафи, оскільки ефективність системи управління трудовим потенціалом потребує застосування як позитивних, так і негативних стимулів.

У процедурі рейтингового управління використанням і розвитком персоналу підприємство здійснює перший хід: інформує працівників щодо введення системи рейтингового оцінювання, її умов та тих результатів, яких працівники можуть очікувати за результатами власного місця в рейтингу. Оскільки на попередньому етапі досягнуто необхідного рівня лояльності працівників, вони будуть згодні співпрацювати з підприємством у межах запропонованої рейтингової системи.

Отримавши результати у вигляді відповідної премії або штрафу, працівники будуть змушені аналізувати ситуацію, що склалась, та приймати рішення щодо власного розвитку, підвищення ефективності діяльності або, у разі відсутності позитивних перспектив, щодо звільнення з підприємства. При цьому вони будують для себе модель майбутніх дій підприємства.

Підприємство теж має необхідність у знаннях щодо майбутньої поведінки працівників, їх реакції на умови рейтингового оцінювання та управління, особливо якщо підприємство планує змінювати ці умови, тому концепція передбачає побудову моделі поведінки працівників, яка спирається на методи рефлексивного управління та дає змогу шляхом імітаційного моделювання оптимізувати умови рейтингового оцінювання, а саме: коефіцієнти відносної важливості цілей та показники нормативних вимог до кваліфікації та продуктивності персоналу.

Математичним підґрунтям моделей рефлексивного управління є методи теорії графів, дослідження операцій

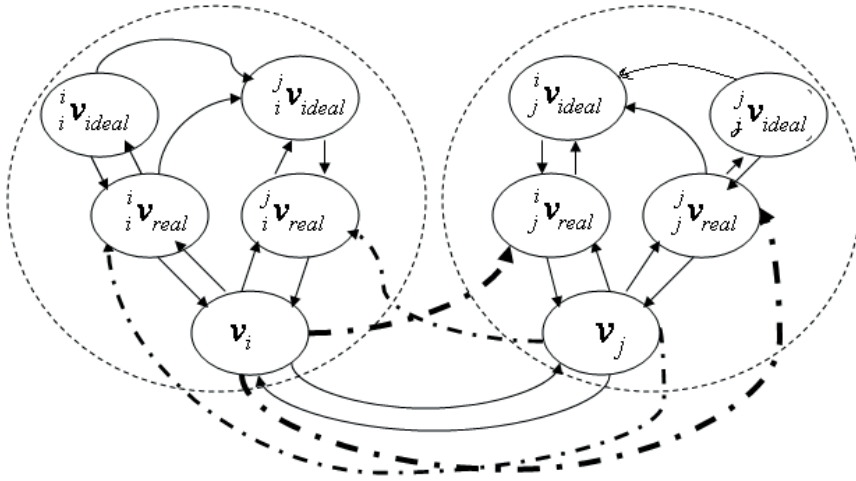


Рис. 2. Модель структури взаємодії двох агентів з рефлексією

і когнітивного моделювання. Сутність методів рефлексивного управління розглянуто в дослідженнях Л. Сергєєвої [5], де наведено визначення моделі структури соціально-економічної системи з рефлексією, як кортежу: $\langle V, W_V, E, W_E, R, A \rangle$ (1),

де V — нескінченна множина вершин графа, $V = V_0 \cup V_1 \cup V_2 \cup \dots$;
 $V_0 = \{v_i\}$ — множина вершин, що відповідають агентам;

$V_1 = \{v^i\}$ — множина вершин, що відповідають образам першого порядку;

$V_q, q \geq 2$ — множина вершин, що відповідають образам q-го порядку;

W_V — множина ваг вершин;

E — множина дуг;

W_E — множина ваг дуг;

n — кількість агентів, тобто $|V_0| = n$;

R — числова функція, що дозволяє кількісно оцінювати близькість агентів і їхніх образів у просторі ваг,

A — множина альтернатив управління.

Модель структури системи з рефлексією можна представити у вигляді самоподібного (фрактального) графа (рис. 2).

Кожний розширений агент містить вершину, що відповідає реальному агенту, та чотири образи: образ себе у власній свідомості, образ ідеального себе (уявлення, чого може агент досягти в найкращому випадку шляхом розвитку), образ іншого та образ ідеального іншого (яким би хотів бачити агент партнера по взаємодії).

Рефлексивне управління може здійснюватися за трьома напрямками або альтернативами. Для визначеності розглянемо ситуацію, коли агент I управляє агентом J.

Альтернатива A_1 : Змінити уявлення іншого агента про себе шляхом інформаційної взаємодії (вплив на v^j_{real}).

Альтернатива A_2 : Змінити себе з метою наближення себе реальному (v^i_{real}) до свого ідеального образу у свідомості іншого (v^j_{ideal}).

Альтернатива A_3 : Змінити уявлення іншого агента про його цілі і можливості (вплив на v^j).

При рейтинговому управлінні трудовим потенціалом працівників доцільно застосовувати альтернативу A_2 , тобто здійснювати зусилля щодо розвитку власного трудового потенціалу з метою найкращої відповідності цілям розвитку підприємства, а підприємству — альтернативу A_3 , а саме: підвищити активність працівника, розширити поле його можливостей шляхом створення неперервної системи навчання та підвищення кваліфікації. Інтенсивність зусиль визначається на основі оцінювання відстаней між образами.

Окрім моделі поведінки працівника, підприємству необхідно мати інформацію щодо дієвості впливу рейтингового управління на окремих працівників та на тру-

довий потенціал підприємства в цілому. Означена інформація отримується шляхом побудови та використання моделі оцінювання стимулювальної до розвитку трудового потенціалу сили рейтингової системи управління.

Впровадження запропонованих в концепції моделей є можливим тільки за умов автоматизації процесів моделювання, тобто розроблення і впровадження в систему управління підприємством підсистеми інформаційно-аналітичного забезпечення рейтингового управління трудовим потенціалом. Концепція передбачає розробку ієрархічної системи показників моніторингу стану трудового потенціалу працівників і його використання, що включатиме як показники оцінювання компетенцій (кваліфікації, стану здоров'я, особистісних характеристик), так і результативності (продуктивності та якості праці, відсутності порушень технології та організаційної дисципліни тощо). Структурна модель інформаційної системи моніторингу стану трудового потенціалу визначає джерела надходження інформації, технології їх збору та обробки, форми збірання вхідних, проміжних та результативних даних, перелік користувачів з рівнем доступу їх до певних видів інформації, види і форми звітів щодо результатів моніторингу.

Заключним етапом управління трудовим потенціалом підприємства є оцінювання ефективності від використання рейтингового підходу, яке здійснюється в межах інформаційно-аналітичної системи шляхом співставлення інвестицій в розвиток трудового потенціалу та отриманих результатів.

ВИСНОВКИ

Таким чином, в роботі вперше запропоновано концепцію моделювання управління трудовим потенціалом, яка містить три блоки: підсистему зв'язків управління трудовим потенціалом з системою стратегічного управління підприємством, системою рейтингового управління трудовим потенціалом підприємства та системою інформаційно-аналітичного забезпечення рейтингового управління трудовим потенціалом підприємства. В якості основного принципу, який дає змогу враховувати особливості постіндустріальної економіки при управлінні трудовим потенціалом, запропоновано використовувати принцип гармонізації структури та діяльності економічних систем.

Література:

1. Структурна гармонізація економіки як чинник економічного зростання / О.Г. Білоцерківець, Т.В. Бурлай, Н.Ю. Гончар та ін.; НАН України, Інститут економіки та прогнозування. — К.: Експрес, 2007. — 520 с.
2. Моделювання управління життєздатністю комерційного банку: монографія / За заг. ред. д. е. н., проф. Л. Сергєєвої. — Запоріжжя: КПУ, 2011. — 360 с.
3. Модели и методы материального стимулирования: теория и практика / Д.А. Новиков, О.Н. Васильева, В.В. Засканов, Д.Ю. Иванов. — М.: Ленанд, 2007. — 288 с.
4. Богатов О.И. Основы рейтингового управления экономическими системами / О.И. Богатов, В.Г. Скобелев, В.П. Стасюк // Новое в экономической кибернетике: сб. науч. ст. — Донецк: ДонГУ, 1999. — № 3. — С. 35—48.
5. Сергеева Л.Н. Роль рефлексивного управления в обеспечении жизнеспособности социально-экономических систем: коллективная монография / Л.Н. Сергеева, А.В. Бакурова, Т.Ю. Огаренко // Рефлексивные процессы в экономике: концепции, модели, прикладные аспекты [под ред. Р.Н. Лепы]; НАН Украины, Ин-т экономики промышленности. — Донецк: АПЕКС, 2010. — С. 16—31.

Стаття надійшла до редакції 17.08.2011 р.