

Процес зростання навантаження працездатного населення непрацездатним є однією з проблем вікової диспропорції цих груп, особливо це спостерігається в сільській місцевості. Разом з цим, поступове збільшення темпу постаріння міського населення призводить до аналогічної ситуації і в міських поселеннях.

Узагальнення результатів нашого аналізу дозволяє зробити висновок про відсутність процесу заміщення вибулою населення за межі працездатності молодими когортами і, в значній мірі, засвідчує наявність демографічної кризи в Україні, що, в свою чергу, створює негативні передумови щодо відтворення людського потенціалу.

Україна на сучасному етапі трансформаційних перетворень має значні проблеми з відтворенням генотипу нації, а втрата науково-технічного та освітнього потенціалу знижує її шанси на повноцінне його формування це – показує аналіз процесу формування людського потенціалу.

Ретроспективний аналіз демографічного переходу українського суспільства від традиційного типу відтворення населення до раціонального проходить паралельно із індустріалізацією країни.

Процес скорочення народжуваності, в післяреволюційній Україні, продовжує зростати внаслідок масового залучення жінок до суспільного виробництва, примусової колективізації, стрімкої індустріалізації, голодомору, репресій, другої світової війни, незворотними міграційними потоками молоді із сіл в міста та на новобудови, а в пореформеній Україні – за рахунок швидкоплинної не виваженої інверсійної суспільної трансформації [2, с. 145].

Відсутність економічного забезпечення його відтворення, що визначається низькою заробітною платою, високим рівнем безробіття, несвоєчасними виплатами та заборгованістю по заробітній платі, прихованим безробіттям, вторинною зайнятістю жінок фертильного віку, тінювою зайнятістю жінок та важкими санітарно-гігієнічними умовами праці, недостатності соціальної допомоги сім'ям з дітьми, соціально-економічною нестабільністю в суспільстві ми відносимо до основних негативних чинників скороченого відтворення населення сучасної України.

У значній мірі, вирішення проблем скорочення чисельності населення обумовлюється збереженням його здоров'я. На основі глибинного усвідомлення на суспільному й індивідуальному рівнях цінності здоров'я, що здатне мобілізувати на його захист економічні ресурси та соціальну енергію індивідів стає можливим досягнення цієї мети [3, с. 209].

Завдяки фізичній, освітній, духовній складових людського потенціалу досягається вирішення проблем підтримки населення в стані нормальної життєдіяльності та працездатності. Фізичний стан людини, який підтримується завдяки ефективним профілактичними та оздоровчим заходам, відповідній екологічній ситуації та дотриманням санітарно-гігієнічних норм відіграє в цьому важливу роль.

Також, значно впливає на ці процеси відповідна державна політика та індивідуальний світогляд людини. Вони мають спрямовуватися на підтримку якості життя через зменшення захворюваності та смертності, а також збільшення середнього віку життя населення.

Висновки. Всебічний аналіз соціально-демографічних передумов формування людського потенціалу регіональних соціально-економічних систем в період їх трансформації показав низку негативних факторів, що обумовлюють стійкі тенденції до його звуженого відтворення якісної і кількісної складових.

На нашу думку, забезпечення гарантованого державою стандарту якості медичних, освітніх і культурно-духовних послуг, що виступають головними умовами розвитку людського потенціалу приведе до послаблення негативних явищ.

Література

1. Демографічна криза в Україні. Проблеми дослідження, витоки, складові, напрями протидії / НАН України. Інститут економіки; за ред. В. Стешенко. – К., 2001. – 560 с.
2. Злупко С.М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні / С.М. Злупко, Й.І. Радецький. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. – 192 с.
3. Старостенко Г. Новітні демографічні тенденції в Україні / Г. Старостенко // Економіка України. – 1998. – № 5. – С. 22–30.
4. Стешенко В. Деякі демографічні наслідки соціально-економічної кризи в Україні / В. Стешенко // Демографічні дослідження. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1995. – 563 с.
5. Ушенко Н. В. Категорія “Людський потенціал” у концепції людського розвитку / Н.В. Ушенко // Формування ринкових відносин в Україні : Зб. наук. пр. – № 2, (69). – 2007. – С. 138–141.

УДК 331.101.3(477)

Н.П. БАЗАЛІЙСЬКА
Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКА НА ЗАСАДАХ СИНЕРГІЗМУ

Стаття присвячена дослідженню сфери трудової діяльності на підприємстві. Представлено механізм регулювання трудової поведінки працівника з використанням синергетичного інструментарію.

The article is devoted to research of sphere of work activity at business. The mechanism of adjusting labour behavior with using of synergy tool is presented.

Актуальність. Світовий досвід управління виробництвом переконує, що вирішальним чинником стабільного й тривалого функціонування різноманітних організацій, їхнього поступального розвитку є високоякісне регулювання трудових відносин на підприємстві.

У ринкових умовах господарювання суттєво змінюється роль працівника, який з пасивного виконавця перетворюється на активного учасника виробництва, може й брати участь в управлінні. Людський чинник стає головним фактором, а витрати на персонал, на його розвиток вважаються першочерговими інвестиціями підприємств.

Використання еволюційних досягнень синергетичної парадигми для вдосконалення будь-якої функціональної системи, на сьогодні, є провідною ідеєю розвитку економічної науки. Синергетичний підхід дозволяє об'ємно, багатомірно дослідити трудову поведінку працівника, зокрема, й сприяє отриманню оригінальних практичних результатів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розробкою проблем та можливостей застосування методів синергетики займалися такі вчені, як В.Б. Занг [1], Е.Н. Князева [2], В.М. Тарасевич [3], В.І. Шаповалов [4], Ж. Поплавська [5], О.В. Хитра [6]. Існуючі розробки дають можливість проаналізувати методологічні засади синергетичної науки на теоретичному і практичному рівнях. Але жодна із них не розкриває особливостей застосування синергізму до безпосередньої сфери трудових відносин на підприємстві.

Тому, **метою написання роботи** є опрацювання елементів регулювання трудової поведінки на засадах синергізму.

Об'єктом дослідження виступає сфера трудової діяльності на підприємстві, в цілому, та трудова поведінка працівника, зокрема.

Предметом дослідження є взаємодія синергетичного інструментарію з елементами діяльності індивіда в організації і розроблення на цій основі механізму регулювання трудової поведінки особи.

Виклад основного матеріалу. Термін “синергетика” походить від грецького слова, яке означає “діючий разом”. Скажімо, йдеться про явище посилення дії одного каталізатора додаванням іншого. Синергетика, власне, це вчення про взаємодію. Термін запропонував у 1969 р. керівник інституту Штутгартського університету Герман Гакен для позначення наукового напрямку, який на той час ще не існував. Нове русло досліджень потрібне було для вивчення систем з багатьох складових, аби пояснити, як через взаємодію різних елементів утворюються структури на макроекономічному рівні [5].

Синергія або синергізм – це особливі властивості організації, що забезпечують якісно відмінні типи поведінки, які вона набуває за рахунок створення нелінійних динамічних взаємозв'язків між внутрішніми елементами та організацією. Наслідком синергії є створення специфічних режимів об'єднання елементів організації, що забезпечують досягнення цілей її діяльності, що є неможливим за відсутності таких взаємозв'язків.

На рівні окремого підприємства синергія означає односпрямовану дію всіх працівників (у т.ч. керівників фірми), якої можна досягти шляхом впровадження стратегічного підприємництва, прогресивної корпоративної культури, організаційних структур управління персоналом.

Синергетичний ефект у сфері управління трудовою діяльністю виникає тоді, коли для виконання якогось завдання вдається зібрати однодумців, котрі доповнюють один одного і разом досягають високих результатів.

Існує велика кількість теоретичних постулатів синергетики, які доводять виняткове значення кожного працівника всередині підприємства. Однією з них є теорія Х-ефективності. Теорія базується на чотирьох постулатах:

1) базова одиниця прийняття рішень на фірмі – це людина. Рішення приймає не фірма в цілому, а тільки люди. До їх числа входять і ті, хто приймає рішення від імені фірми. Але не всі ті рішення, які приймаються на рівні управління виконуються;

2) передбачається, що контракти, формальні або неформальні, які укладає людина при прийнятті на роботу, залишають їй деяку свободу докладання зусиль, оскільки в них важко передбачити усі дії працівника в усіх ситуаціях. Передбачається, що людина сама для себе обирає види діяльності, її темп і якість виконання роботи;

3) у кожної людини існують сфери інерції. Кожен стан працівника асоціюється для нього з певним рівнем корисності, якщо існує інший стан. За інших однакових умов чим більша група, тим ширша інертна сфера групи. Можна припустити, що існування інертних груп поряд з динамічними характеристиками фірми на рівні соціальних відносин робить внесок до існування організаційної надлишковості виробничих структур;

4) людина вибірково раціональна [6].

Селективна раціональність та існування інертних сфер пояснюють формування і збереження груп учасників виробничої діяльності.

Якщо припустити, що людина приймає свої рішення не обов'язково найкращим з точки зору виробничих результатів чином, то тоді за одного й того ж самого обсягу найнятої праці можна очікувати різні зусилля і різні результати. Це означає, що виробнича одиниця функціонує на межі своїх можливостей.

Таким чином, працівник виступає центральною “фігурою” на підприємстві. Тому, щоб забезпечити ефективність діяльності організації в цілому, потрібно сприяти продуктивній праці елементів даної системи, зокрема.

На думку автора, початковим і одним з найважливіших етапів формування цілеспрямованої взаємодії учасників трудової діяльності є визначення досконалого механізму регулювання трудової поведінки кожного працівника в межах певної господарської системи (рис. 1). Це сприятиме раціоналізації функціонування даної підприємницької одиниці в кінцевому результаті.

Поведінка особи уявляє собою форму взаємодії індивіда з навколишнім середовищем.

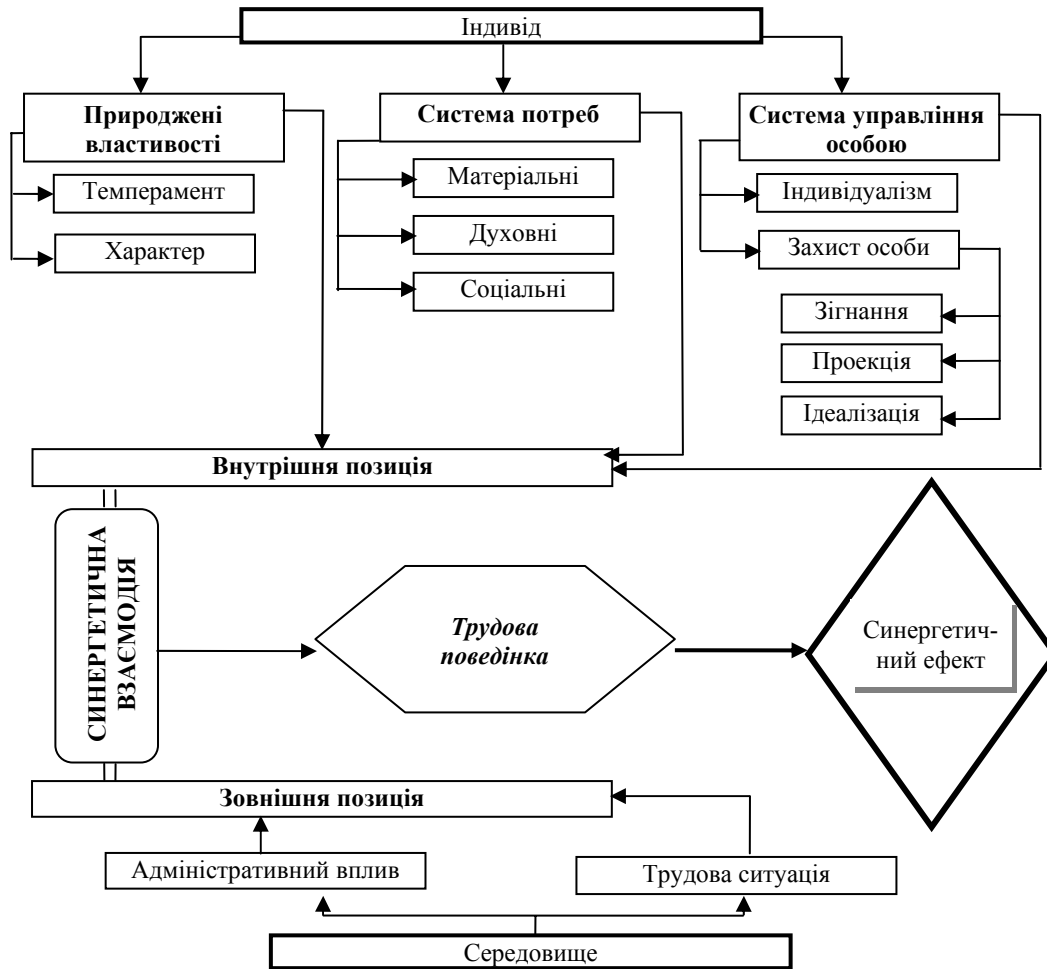


Рис. 1. Механізм регулювання трудової поведінки на засадах синергізму

На поведінку індивіда у виробничому середовищі впливають ряд зовнішніх і внутрішніх факторів. Саме вони визначають внутрішню і зовнішню позицію працівника на підприємстві. Розглянемо ці чинники детальніше [7].

Основні фактори, що характеризують особу:

- 1) природжені властивості індивіда;
- 2) система потреб, мотивів, інтересів;
- 3) система управління особою, або “я-концепція”.

Природжені властивості індивіду – це те, що закладено у ньому від народження та, як правило, характеризується тією чи іншою мірою активності та емоційності.

Психологічні особливості індивіду характеризуються такими поняттями, як “екстраверсія” – “інтроверсія”. Екстраверсія свідчить про такі психологічні особливості індивіду, коли він зосереджує свої інтереси на зовнішньому світі, іноді за рахунок особистих інтересів, приниження особистої уваги. Інтроверсія характеризується фіксацією уваги особи на своїх власних інтересах. Поєднання інтроверсії-екстраверсії з емоційними характеристиками визначають темперамент особи. Темперамент – це сукупність індивідуальних особливостей особи, що характеризують динамічний та емоційний аспект її діяльності, а також поведінку.

Важливою характеристикою особи є її характер. Характер – це сукупність стійких психологічних властивостей, що визначають лінію поведінки особи, її відношення до справи, речей, інших людей, себе самої.

Другим фактором, або компонентом особи, є система її потреб, мотивів, інтересів, тобто те, що визначає причину поведінки особи, допомагає пояснити рішення, що нею приймаються.

Мотивом є те, чому діє людина, внутрішнє спонукання до діяльності, що пов’язане із задоволенням певних потреб. Потреба – об’єктивно обумовлений внутрішній запит особи у необхідних для існування благах та діяльності по їх придбанню. Вони поділяються на матеріальні, духовні і соціальні. Усвідомлені потреби набувають конкретного виразу у інтересах. Інтерес – є форма проявлення усвідомленої потреби особи, що спрямована на той чи інший предмет. Інтерес виступає реальною причиною соціальних дій людини і є обов’язковим ланцюгом механізму її поведінки.

Третьою компонентою є система управління особою, або “я – концепція”. Сутність її полягає в усвідомленні кожною людиною своєї індивідуальності, неповторності свого “я”, у тому, яким індивід бачить себе у минулому, сьогоднішньому та майбутньому.

У людській свідомості закладені психологічні механізми захисту свого образу, свого реального “я”. Вони потрібні, щоб підтримувати психологічну рівновагу та психологічний комфорт особи. До них відносять: зігнання – мається на увазі переорієнтація негативного імпульсу або неприємного відчуття з одного об’єкта, що є недосяжним для дії у відповідь, на другий, більш досяжний; проекція – неусвідомлене приписування другій особі власних негативних почуттів, бажань. Як правило, дія даного механізму особливо характерна для осіб, що нездатні зрозуміти власні недоліки; ідеалізація. У деяких осіб іноді формується ідеалізоване уявлення про себе, про своє “я”, вони розглядають себе як досконалість, не бачать своїх недоліків. На основі зазначених факторів відповідно формується внутрішня позиція для працівника.

Зовнішня позиція – створюється на основі врахування трудової ситуації і адміністративного впливу. Трудова ситуація визначається комплексом умов, в яких проходить трудовий процес. Вона впливає на розвиток та проявлення особистих потреб та інтересів. Вона включає в себе стимулювання та ціннісно-нормативне управління.

Адміністративний вплив призначений для забезпечення стійкості функціонування колективу, організації шляхом стимулювання нормативної трудової поведінки та усунення небажаних відхилень від норм. Він реалізується через використання обмежень: соціальні норми трудової поведінки, стереотипи мислення та поведінки (звичаї, традиції, громадська думка), а також адміністративні рішення, планові оцінювальні показники.

Синергетика стверджує, що вивчивши систему, потрібно збільшувати узгоджувальність всіх елементів системи.

З одного боку, людина володіє певним набором рис, які змушують її в одних випадках реагувати на зміни у середовищі, а в інших – ні. У кожної людини існує поріг, до якого вона прагне використовувати свої можливості, але за ним вона негативно оцінює корисність результату. З іншого боку, існує конкретна ситуація, в якій людина знаходиться. Середовище може справляти на неї тиск більший, ніж тиск внутрішніх стимулів, і тому людина буде балансувати між цими двома тисками (зовнішньою і внутрішньою позицією).

Висновки та перспективи. Отже, тільки використання синергетичної взаємодії між елементами внутрішньої і зовнішньої позиції особи сприятиме:

– по-перше, усуненню можливої конфліктної ситуації між потребами та інтересами даної людини, з одного боку, та вимогами трудової ситуації, встановленої адміністрацією, з іншого;

– по-друге, з’єднання в єдину системну цілісність властивостей різноманітних елементів внутрішньої і зовнішньої позицій і утворення на цій основі такої трудової позиції, яка буде наділена принципово новими, емерджентними властивостями, яких немає у жодній з окремо взятих складових всієї системи. На основі даної позиції відбувається регулювання поведінки працівника, що сприяє поступовому формуванню синергетичного ефекту, який проявляється через раціоналізацію комбінацій об’єктів трудової діяльності, їх ефективне використання і зростання на цій основі продуктивності праці як окремого індивіда, так і всього персоналу. Крім того, виникнення нової складової трудової позиції у процесі взаємодії всіх елементів системи породжує нову якість, внаслідок чого синергетичний ефект зростає.

У результаті буде створено “підприємство, здатне до самонавчання”. У цьому проявляється безпосередній взаємозв’язок з поняттями самоорганізації та саморозвитку.

Література

1. Занг В.Б. Синергетическая экономика. Время перемен в нелинейной экономической теории / В.Б. Занг. – М.: Мир, – 1999. – 250 с.
2. Князева Е.Н. Основания синергетики / Е.Н. Князева. – СПб. – 2002. – 310 с.
3. Тарасевич В.М. Экономическая синергетика : Концептуальный аспект / В.М. Тарасевич // Экономика і прогнозування. – 2002. – № 4. – С. 56–69.
4. Шаповалов В.И. Законы синергетики и глобальные тенденции развития / В.И. Шаповалов // ОНС. – 2002. – № 3. – С. 141–148.
5. Поплавська Ж. Эффект взаимодействия: Синергизм в экономике / Ж. Поплавська // Вісник НАН України. – 2001. – № 5. – С. 39–42.
6. Хитра О.В. Синергизм у міжнародному співробітництві : монографія / О.В. Хитра. – Львів: Новий світ–2000, – 2006. – 200 с.
7. Лукашевич В.С. Економіка праці і соціально-трудова відносини / В.С. Лукашевич. – К.: Знання, – 2001. – 231 с.

УДК 314.5(447)

М.В. НІКОЛАЙЧУК
Хмельницький національний університет

ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ ОСНОВНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ТА РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Визначено закономірності втрати домінуючої ролі трудової концепції розвитку людського потенціалу та її заміщення концепцією соціально-економічного значення людини у розвитку економічного потенціалу ре-