

вимоги до функціональних обов'язків працівника на розглядуваному робочому місці будуть змінюватися, що відповідає зміні стану ДСА. В [4–6] розроблена технологія побудови інформаційного простору економічних задач (тобто технологію побудови алфавіту для опису економічних ситуацій) та класифікація типів економічної діяльності людей, що дозволило розробити технологію для визначення рівня ефективності виконання заданих функціональних обов'язків різними типами [7]. Тоді в якості стану ДСА можна використати тип економічної діяльності за [4–6]. А перехід між станами ДСА тоді інтерпретується як необхідність заміни працівника та такого, тип економічної діяльності якого відповідає новим економічним умовам. Відтак із використанням ДСА може бути побудовано систему автоматизованого управління персоналом (включаючи автоматизовані системи для переміщення персоналу).

Висновки

В статті розроблено загальну модель для опису діяльності економічних агентів, яка основана на використанні детермінованих скінчених автоматів. Здійснена економічна інтерпретація побудованої моделі та описано механізм її застосування в економіці. Запропоновано ряд технологій для розв'язання різних класів економічних задач.

Література

1. Хопкрофт Д.Э. Введение в теорию автоматов, языков и вычислений / Хопкрофт Д.Э., Мотвани Р., Ульман Д.Д. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2002. – 528 с.
2. Мороз О.В. Регулювання міжособової взаємодії в колективах / О.В. Мороз, Л.О. Нікіфорова // Економічний простір: Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2008. – № 2. – С. 164–172.
3. Шиян А.А., Нікіфорова Л.О. Метод оцінювання ефективності економічної діяльності колективу підприємства на основі інтегральних показників / А.А. Шиян, Л.О. Нікіфорова // Економічний простір: Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2008. – №17. – С. 157–165.
4. Шиян А.А. Теоретико-ігровий аналіз раціональної поведінки людини та прийняття рішень в управлінні соціально-економічними системами / Шиян А.А. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2009. – 404 с.
5. Shiyani A.A. Technologies for HR-Managers: Typology for Person's Economic Behavior, Applications and Mechanism Design // Labor: Personnel Economics eJournal. – 2011. – V. 3, №. 70. – 373 p.
6. Shiyani A.A., Nikiforova L.O. Types of Economic Behavior: The Instrument for Management of Individuals, Institutions, Countries and Humankind // Leadership & Organizational Behavior eJournal. – 2011. – V. 2, №. 25. – 22 p.
7. Шиян А.А. Синтез автоматизованих систем для оптимізації підбору персоналу фірми за функціональними обов'язками / Шиян А.А., Злепко С.М., Костишин С.В. // Нові технології. Науковий вісник Кременчуцького університету економіки, інформаційних технологій і управління. – Кременчук : КУЕІТУ, 2009. – № 4 (26). – С. 67–70.

Надійшла 12.02.2012; рецензент: д. е. н. Зянько В. В.

УДК: 005.951: 664

М. В. КУЛИК

Інститут вищої кваліфікації КНТЕУ, м. Київ

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто концептуальні підходи до управління кадровим потенціалом підприємства. Висвітлені теоретичні основи визначення поняття «кадровий потенціал». Проаналізовано доцільність використання підходів до управління кадровим потенціалом, що базуються на проблематиці розуміння, формування та ефективного їх використання на підприємствах.

The article discusses conceptual approaches to management of human resources company. The paper highlights the theoretical basis for the definition of "human resources". The feasibility of using management approaches to human resources, based on the problems of understanding the formation and effective use in enterprises is being analysed.

Ключові слова: кадровий потенціал, управління персоналом, відбір персоналу, методи оцінки, закріплення персоналу.

Вступ. Актуальність теми статті зумовлена необхідністю здійснення комплексних досліджень у сфері управління кадровим потенціалом з метою забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Високий кваліфікаційний і освітній рівень персоналу, ступінь адекватності його вимогам, що висуваються організаційними, соціально-психологічними та технічними умовами функціонування – найважливіші передумови забезпечення конкурентноздатності підприємств, і, як наслідок, – оздоровлення національної економіки України. У зв'язку з тим, що людські ресурси в ринковій економіці набувають значення як стратегічний фактор успіху підприємства, управління персоналом повинне зводитись не тільки до забезпечення допоміжної функції в організаційному процесі, а до активного впливу на розвиток

підприємства в майбутньому. Недосконалість механізму управління персоналом як особливим видом ресурсів негативно позначається на ефективності використання трудових ресурсів в умовах динамічної ринкової економіки.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. При відсутності чітко відпрацьованого механізму підбору, відбору і добору персоналу, підприємства не завжди забезпечують себе саме тими працівниками, які будуть найбільш ефективно та результативно працювати на посадах, що вивільняються чи знову створюються. При прийомі на роботу на сьогоднішній день в Україні основними вимогами є наявність відповідної освіти або стажу роботи, а основними методами роботи при доборі – вивчення документів працівника та співбесіди. Такий підхід практично не дає інформації про потенціал працівника, його особисті якості й психологічні особливості, що не дозволяє моделювати процес його подальшої участі у власному розвитку та у розвитку підприємства в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Значну увагу питанням методології управління кадровим потенціалом підприємств в умовах ринкової економіки приділяють у своїх роботах вітчизняні і зарубіжні вчені: Бондар М.П., Генкін Б.М., Данюк В.М., Єгоров П.В., Кібанов О.Я., Крижко І.Д., Лисенко Ю.Г., Макогон Ю.В., Мальцев В.М., Петюх В.М., Травін В.В., Уткін Е.О., Карлофф Б., Мастенбрух У., Мескон М.Х. та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Але слід зазначити, що становлення теорії та практики ринкової економіки в нашій країні вимагає зміни підходу до управління персоналом від його розуміння, як вузької функції управлінської ланки підприємств, до вивчення і оптимізації його як системи.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою даної наукової статті є визначення концептуальних підходів до управління кадровим потенціалом підприємства. Для досягнення зазначеної мети у статті поставлено і вирішено такі задачі: розглянуто теоретико-методологічні основи ефективної системи управління персоналом; синтезовано систему принципів, форм і методів управління персоналом підприємства; проведено аналіз впливу форм і методів роботи щодо відбору, оцінки та закріплення персоналу на кінцеві результати діяльності підприємства. Завдання ж даної статті полягає не тільки в тому, щоб удосконалити наявний інструментарій для поліпшення методів розв'язання вже вирішених завдань, а головним чином у тому, щоб створити засоби для роботи над новими, породжуваними практикою завданнями. Для цього повинен бути розроблений новий підхід у розвитку методів управління взагалі і створення інструментарію, придатного для вирішення сьогочасних і майбутніх завдань ефективного та результативного управління персоналом підприємства [1; 2].

Основний розділ. Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Формування теорії управління як галузі науки, визначення відправних теоретичних засад її розвитку на сучасному етапі, передбачає вивчення теоретичних підходів, що сформувалися протягом тривалого періоду і знайшли підтвердження в практиці управління. Практична значимість управління кадровим потенціалом підприємства полягає у наступному: ідеальне конструювання практики кадрового управління, розробка теорії, стратегії, техніки, способів і засобів управління персоналом; раціоналізація, глибоке критичне осмислення практичного управління персоналом і його орієнтація на вимоги економічної (ділової) і соціальної ефективності та результативності; спонукання керівників до зміни моделей, техніки, стилю, способів і засобів керівництва робітниками на основі альтернатив, пропонуєваних наукою [3].

Необхідність вивчення фундаментальних взаємопов'язаних понять, принципів, законів, аксіом, тверджень, що виступають елементами окремих теорій управління, зумовлена потребою забезпечення зв'язку теорії і практики управління персоналом через вироблення принципів практичної діяльності, методик вирішення проблем, моделювання ситуації, які б сприяли створенню ефективного інструментарію управлінської діяльності. Система управлінських відносин спирається на два соціально-психологічних феномени, які можна назвати як власне управління, тобто цілеспрямований вплив на визначений об'єкт, і підпорядкування, тобто сприйнятливості і схильності до цілеспрямованого впливу суб'єкта взаємодії. Головна її мета - забезпечення цілеспрямованої та скоординованої діяльності керованого колективу задля вирішення задач, що поставлені перед ним. Продуктом управлінської діяльності є управлінські рішення та практичні дії, необхідні для функціонування організації в необхідному режимі. Оскільки управлінський вплив на всі сфери діяльності здійснюється через членів організації, пріоритетне значення має управління живою працею, тобто доцільною діяльністю персоналу підприємства.

Головна задача керівників – загальне управління процесом функціонування та розвитку системи. Специфіка їхньої діяльності в тому, що вони головним чином впливають на працівників, які безпосередньо вирішують ті чи інші задачі управління.

Головну свою увагу керівники зосереджують на таких трьох напрямках:

- прийняття рішень з усіх найважливіших, стратегічних принципових питань управління розвитком персоналу;
- здійснення підбору, розстановки, адаптації, навчання та перманентного розвитку персоналу;
- координація роботи окремих виконавців, функціональних підрозділів та організації в цілому.

Кадровий потенціал підприємства – це гранична величина можливої участі працівників підприємства у його діяльності з урахуванням їх компетентності, психофізичних особливостей, інтересів, мотивацій [4].

Одна з найважливіших складових управлінської діяльності – управління персоналом, як правило, ґрунтується на концепції управління – узагальненому уявленні про місце людини в організації. У теорії і практиці управління кадровим потенціалом організації можна виділити чотири концепції, що розвивалися в рамках трьох основних підходів до управління – економічного, органічного і гуманістичного [5].

Економічний підхід до управління кадровим потенціалом дав початок концепції використання трудових ресурсів. У рамках цього підходу провідне місце займає технічна (у загальному випадку інструментальна, тобто спрямована на оволодіння трудовими прийомами), а не управлінська підготовка персоналу на підприємстві. Організація тут означає упорядкованість відносин між обкресленими частинами цілого, що мають визначений порядок. У сутності організація – це набір механічних відносин, і діяти вона повинна подібно механізму: алгоритмізовано, ефективно, надійно і передбачувано.

У рамках органічної парадигми послідовно склалися концепція управління персоналом і концепція управління людськими ресурсами. Саме організаційний підхід відзначив нову перспективу управління персоналом, вивівши цей тип управлінської діяльності далеко за рамки традиційних функцій організації праці.

Акцентування уваги на людському ресурсі сприяло виникненню нового уявлення про організацію. Вона стала сприйматися як жива система, що існує у навколишньому середовищі. У цьому зв'язку використовувалися, як мінімум, дві аналогії (метафори), що сприяли розвитку нового погляду на організаційну реальність.

Перша, що виходила з ототожнення організації з людською особистістю, ввела в наукову термінологію такі ключові поняття, як мета, потреби, мотиви, а також народження, дорослішання, старіння і смерть чи відродження організації.

Друга дозволила уявити організацію як збір частин, з'єднаних лініями управління, комунікації і контролю.

Привабливість розглянутого підходу підсилювалася ще і тим, що стало очевидним, що прийняття управлінських рішень ніколи не може бути цілком раціональним, оскільки в реальності працівники управлінського апарату діють на основі неповної інформації, здатні досліджувати тільки обмежений набір варіантів кожного рішення та нездатні точно оцінити результати.

Гуманістична парадигма, що розвивається в останній час, виходить з концепції управління людиною і з представлення організації як культурного феномену.

Організаційна культура – цілісне представлення про цілі і цінності, властиві організації, специфічні принципи поведіння і способи реагування, стає одним з пояснювальних принципів. В найбільш загальному вигляді організаційна культура – це набір найважливіших припущень, що сприймаються членами організації і отримують вираження в заявлених організацією цінностях, які визначають людям орієнтири їх поведінки і дій. Це «символічні» засоби духовного і матеріального внутрішнього оточення. Тобто, це специфічне поєднання цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів, які існують в організації. В теорії менеджменту організаційна культура розглядається як потужний стратегічний інструмент, що дає змогу орієнтувати всі підрозділи організації і окремих осіб на спільні цілі; мобілізувати ініціативу співробітників, виховувати відданість організації, поліпшувати процес комунікації, поведінку.

Важливими елементами організаційної культури, які, на нашу думку, мають більш активно впроваджуватися в діяльність вітчизняних підприємств, є стиль та процедури управління, концепції технологічного і соціального розвитку. Організаційна культура визначає межі, в яких можливе прийняття рішень на будь-якому ієрархічному рівні, можливості використання ресурсів організації, відповідальність, напрямки розвитку, регламентує управлінську діяльність, сприяє ідентифікації працівників з організацією [6].

При цьому культура розглядається крізь призму відповідних еталонів розвитку, відбитих у системі знань, ідеології, цінностях і законах.

Вплив культурного контексту на управління персоналом сьогодні представляється цілком очевидним. Наприклад, у Японії організація розглядається не як робоче місце, що поєднує окремих працівників, а як колектив. Для такої організації характерний дух співробітництва, взаємозалежність; довічний найм перетворює організацію в продовження родини; між начальниками і підлеглими встановлюються патерналістські відносини.

Відповідно до гуманістичного підходу культура може розглядатися як процес створення реальності, що дозволяє людям бачити і розуміти події, дії, ситуації певним чином і додавати зміст і значення своєму власному поведінню. Здається, що все життя людини визначається писаними й особливо неписаними правилами. Однак насправді правила є лише засобом, а основна дія розгортається лише в момент вибору: яке з правил застосовувати в даному випадку. Наше розуміння ситуації визначає те, який набір правил ми використовуємо.

Часто наше розуміння організації ґрунтується на тих процесах, що породжують системи змістів, які розділяють усі члени організації.

Кожен аспект організації навантажений символічним змістом і допомагає створювати реальність. Особливо "об'єктивні" організаційні структури, правила, політика, мета, посадові інструкції, стандартизовані процедури діяльності. Так, щотижневі чи щорічні наради, які усі вважають лише втратою часу, можуть бути зрозумілі як ритуал. Навіть вид порожнього залу засідань (строгі ряди стільців, паралельно лежачі папки, склянки і т.п. чи дружлюбний хаос) може багато чого розповісти про організаційну культуру. Гуманістичний підхід фокусується на власне людській стороні організації, про яку мало говорять інші підходи.

З погляду даного параметра важливо, наскільки працівники підприємства інтегровані в існуючу систему цінностей (у якому ступені вони беззастережно приймають її як "свою власну") і наскільки вони чутливі, гнучкі і готові до змін у ціннісній сфері в зв'язку зі змінами в умовах життя і діяльності. Також важливо, чи існує підприємство в цілому за тими ж правилами і принципами ухвалення рішень чи ж на підприємстві різні групи існують за різними правилами і сповідають різні принципи [7].

Отже, у становленні кадрового менеджменту як професійної діяльності досить чітко виділяються періоди, пов'язані з висуненням принципово нових ідей, доктрин і підходів у кадровій роботі. Апелюючи головним чином до досвіду розвинутих країн Заходу, звичайно говорять про два основні підходи в роботі з персоналом: доктрині наукового управління, чи наукової організації праці та доктрині людських відносин. Якщо перша доктрина акцентувала увагу на використанні методів оптимізації організаційних, технічних і соціальних компонентів виробничих систем, то друга доктрина прагнула розкрити значення морально-психологічних і соціально-організаційних факторів в ефективному функціонуванні персоналу організації.

Поява безлічі шкіл в області кадрового менеджменту, взаємний обмін досвідом роблять дуже сумнівною однозначну класифікацію цих підходів.

Проникнення ідей гуманістичної психології, зразки підприємницького героїзму, максимальне залучення персоналу в справи фірми, демократизація стилю організаційного поведіння і делегування відповідальності, якість продукції, послуг і робітничого середовища персоналу, інвестування в людський капітал, багатофункціональні робочі й управлінські команди – такий неповний перелік ключових характеристик згаданих змін. Їхня природа – у трансформації форм організації спільної діяльності в ХХІ ст.

У процесі розвитку підходів до управління кадровим потенціалом підприємства використовувалися різні підходи до розуміння того, що є його суттю.

Управлінський підхід детермінував погляд на людину, його місце в організації й оптимальні важелі впливу. Так, метафора організації як машини сформувала погляд на людину як на деталь, гвинтик у механізмі.

Органічний підхід до управління породив дві основні метафори. Перша – організація як особистість, де кожна людина - самостійний суб'єкт, що володіє власними цілями, цінностями, представленнями про правила поведінки. Стосовно такого активного суб'єкта – партнера організації в досягненні її цілей можливо лише управління шляхом постановки погоджених з ним цілей. А для цього треба добре уявляти собі специфіку потреб, основну орієнтацію людини. Друга метафора – мозок – складний організм, що включає в себе різні підструктури, з'єднані різноплановими лініями – комунікації, управління, контролю, взаємодії. Стосовно такої складної системи можна говорити лише про управління ресурсами, спрямованому на оптимальне використання наявного потенціалу в процесі досягнення поставлених цілей.

У рамках гуманістичного підходу була запропонована метафора організації як культури, а людини – як істоти, що розвивається в рамках визначеної культурної традиції. Реалізувати функцію управління персоналом стосовно такого співробітника можливо тільки в рамках підходу – "управління людиною", не тільки самостійною, активною істотою, але і такої, що притримується визначених цінностей, правил, прийнятих норм поведіння.

Для розуміння специфіки конкретної фірми (підприємства) необхідно проаналізувати елементи, з яких складається організація: мету, структуру, керування, фінанси, персонал, технологію. Всі елементи організації повинні відповідати один одному, проблеми організації – тим більші, чим у більшому дисонансі знаходяться елементи організації. Знаючи мету, ми можемо вибрати адекватну технологію, орієнтуючись на наявні ресурси (як фінансові, так і людські), а також систему управління, яка є формою реалізації взаємодії й розвитку відносин управління, виражених у законах і принципах менеджменту, а також у меті, функціях, структурі, методах і процесі управління [4]. На підставі проведених досліджень був зроблений важливий висновок про те, що фактор праці є не тільки статтею витрат, а навпаки, людський фактор і його використання на виробництві – це, насамперед, стратегічний фактор і життєво необхідна умова для того, щоб організація могла успішно функціонувати в складних і нестабільних умовах сучасного ринку. Персонал – це актив кожної організації. Сучасна концепція управління передбачає менший контроль над працівниками, але кращу мотивацію й стимулювання їх до праці. Це ставить особливі вимоги до політики й структури організації у сфері праці й створення умов для ефективної роботи. Таким чином, кадрова політика, у межах теорії кадрового менеджменту, з «реагуючої» політики трансформується в активну стратегічну політику, а найвищий ешелон її управління інтегрується в загальну політику всієї організації [6].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. У результаті можна сформулювати найважливіший постулат: сьогодні саме персонал розглядається як найважливіший внутрішній ресурс підвищення прибутковості підприємства, тому ефективне управління ним має ключове значення для успішності і результативної роботи організації. Незалежно від специфіки бізнесу, рішення задачі управління кадровим потенціалом підприємства зрештою зводиться до того, щоб сформувати «правильну» поведінкову модель його співробітників, добитися того, щоб кваліфікація і професійний рівень персоналу не тільки максимально відповідали потребам компанії, але і підкріплювалися бажанням ефективно працювати, сприяючи процвітанню бізнесу. Таким чином, знання і використання концептуальних підходів до управління кадровим потенціалом підприємства, уможливило для багатьох підприємств вирішення проблем дефіциту кваліфікованого персоналу, удосконалення мотиваційних систем, зміцнення своїх лідерських позицій на ринку, стратегічного розвитку організації.

Література

1. Абрамов В.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / Абрамов В. М. – Одеса, 2004. – 248 с.
2. Богиня Д. П. Основи економіки праці : [навчальний посібник] / Д.П. Богиня, О.А.Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2006. – 313 с.
3. Гріфін Р. Основи менеджменту : [підручник] / Гріфін Р., Яцура В., Олесневич Д. – Львів : БаК, 2001. – 624 с.
4. Десслер Г. Управление персоналом : [учеб. пособие для студ.] / Десслер Г. ; пер. с англ. ; под общ. ред. Ю.В. Шлемова. – М., 2005. – 418 с.
5. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента / Кабушкин Н.И. – Минск : БГЭУ, 2000. – 284 с.
6. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу / Колот А.М. – К., 2005. – 258 с.
7. Камерон К. Диагностика и измерение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; [пер. с англ.]. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.

Надійшла 13.02.2012; рецензент: д. е. н. Нападowska Л. В.

УДК 331.101.262

І. В. ЯЦКЕВИЧ

Одеська національна академія зв'язку ім. О. С. Попова

О. В. ОРЛОВА

Одеський інститут фінансів Українського державного університету фінансів та міжнародної торгівлі

МОНІТОРИНГ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

Проведено моніторинг трудових ресурсів України за такими напрямками, як природний, міграційний, соціальний та економічний. Рекомендовано основні напрями поліпшення українському ринку праці з боку держави.

Monitored human resources of Ukraine on issues such as natural, migration, social and economic. Recommended main directions for improving the Ukrainian labor market from the state.

Ключові слова: зайняті, міграція, народження, населення, ринок праці, смертність.

Вступ. Створення виробництва завжди пов'язане з людьми, які працюють на підприємстві. Правильні принципи організації виробництва, оптимальні системи і процедури грають, звичайно ж, важливу роль, але виробничий успіх залежить від конкретних людей, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності вирішувати проблеми, сприйнятливості до навчання.

У той же час трудові відносини — чи не найскладніша проблема підприємництва, особливо, коли колектив підприємства налічує десятки, сотні й тисячі людей. Трудові відносини охоплюють широке коло проблем, пов'язаних з організацією трудового процесу, підготовкою і набором кадрів, вибором оптимальної системи заробітної плати, створенням відносин соціального партнерства на підприємстві.

Людина як головний фактор виробництва є носієм виробничих і суспільних відносин. Продуктивні сили й виробничі відносини постійно змінюються, розвиваються. Відповідно змінюється — незмірно зростають — місце і роль людини в процесі виробництва, особливо в умовах сучасного науково-технічного прогресу. З одного боку, відбувається звільнення людини від виконання певних функцій безпосередньо в самому виробництві за рахунок його механізації й автоматизації, а з іншого — підвищується значення її професійної підготовки, здатності забезпечити функціонування складного технічного обладнання.

Людина як біосоціальна істота є частиною і природи, і суспільства. Вона включена у зв'язок з іншими людьми в процесі спільної трудової діяльності. Розуміння діалектичної єдності біологічного й соціального в людині має принципове значення. Якщо недооцінюється той або інший аспект, неминучі викривлення в розвитку суспільства.

Питання щодо проблем, перспектив, міграції та інших питань щодо трудових ресурсів достатньо