

DOI 10.31558/2307-2318.2018.3.9

УДК 331.5

Харабуга С.В., к.е.н., директор, Міжрегіональна академія управління персоналом, м. Маріуполь

КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ

У статті досліджено проблематику управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи. Проаналізовано підходи до визначення сутності поняття «трудова потенція». Окреслено особливості та взаємозв'язки трудових потенціалів соціально-економічних систем різних рівнів. Надано визначення категорії «трудова потенція соціально-економічної системи», наведено його змістові складові. Визначено місце трудового потенціалу у парадигмі розвитку соціально-економічних систем. Запропоновано методологічний інструментарій формування концепції управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи, окреслено її основні складові рівні. Наведено чинники, що впливатимуть на реалізацію концепції управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи.

Ключові слова: трудова потенція, соціально-економічна система, трудові ресурси, концепція управління, робоча сила.

Харабуга С.В.

КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛЕННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧЕСКОЇ СИСТЕМИ

В статті досліджено проблематику управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи. Проаналізовані підходи до визначення сутності поняття «трудова потенція». Визначені особливості та взаємозв'язки трудових потенціалів соціально-економічних систем різних рівнів. Дано визначення категорії «трудова потенція соціально-економічної системи», наведено його змістові складові. Визначено місце трудового потенціалу в парадигмі розвитку соціально-економічних систем. Предложено методологічний інструментарій формування концепції управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи, визначені її основні складові рівні. Приведені фактори, які впливатимуть на реалізацію концепції управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи.

Ключевые слова: трудовая потенция, социально-экономическая система, трудовые ресурсы, концепция управления, рабочая сила.

Kharabuha S.

THE CONCEPT OF THE LABOR POTENTIAL MANAGEMENT OF THE SOCIO-ECONOMIC SYSTEM

The article studies the problems of management of the labor potential of the socio-economic system. The approaches to the definition of the essence of the "labor potential" concept have been analyzed. The features and interconnections of labor potential of socio-economic systems on different levels have been outlined. The definition of the category "labor potential of the socio-economic system" has been given, its content components have been provided. The place of labor potential in the paradigm of development of socio-economic systems have been determined. The methodological toolkit for forming the concept of labor potential management of the socio-economic system has been proposed, its main components

have been outlined. The factors influencing the implementation of the concept of the labor potential management of the socio-economic system have been presented.

Key words: labor potential, socio-economic system, labor resources, management concept, labor force

Постановка проблеми. Трансформація економічної системи істотно змінила суспільство в цілому, його цінності, основоположні принципи економічної та соціально-політичної діяльності, форми і методи управління. Проте головною продуктивною силою будь-якого суспільства був і залишається трудовий потенціал соціально-економічної системи, який в ринковій економіці стає стратегічним чинником її успіху. Управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи повинно здійснюватись як безперервний циклічний процес, який містить оцінювання поточного стану трудового потенціалу і його відповідності цілям розвитку соціально-економічної системи, прийняття рішень щодо формування управлінського впливу на поведінку працівників, на їх мотивацію до більш продуктивної діяльності, відстеження реакції – результату управлінського впливу, оцінювання результативності та ефективності управлінських рішень.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вагомий внесок у розробку теоретико-методологічних та прикладних аспектів проблеми розвитку та управління трудовим потенціалом соціально-економічних систем різних рівнів зробили такі вчені, як Грیشнова О.А., Богіня Д.П., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Семів Л.К., Шаульська Л.В., Осовська Г.В., Крушельницька О.В. та ін. Методологічні основи управління трудовим потенціалом були закладені в роботах вчених Герцберга Ф., Друкера П., Маркса К., Маслоу А., Мейо Е., Мескона М., Макгрегора Д., Петті У., Сміта А., Тейлора Ф. та ін.

Виділення невирішеної проблеми. Слід констатувати, що формування сучасної парадигми управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи, адекватної викликам сучасності і відображення їх специфічних проявів в діяльності системи, тільки зароджується. Більшість її теоретико-методологічних і практичних площин потребують поліфонії новітніх ідей, наукової переорієнтації, творчого підходу та теоретичного обґрунтування альтернативних шляхів їх вирішення, що зумовило вибір теми наукового дослідження.

Метою дослідження є формування ефективної концепції управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи задля забезпечення її стабілізації та розвитку.

Виклад основного матеріалу. В останні десятиліття в практиці управління йде активний пошук раціональних моделей управління, зокрема трудовим потенціалом. Досвід показав, що унікальність і складність прогнозування поведінки окремого працівника і всього трудового потенціалу вимагає особливих підходів до управління трудовим потенціалом і розробки його концепції.

Концепція (від лат. *Conceptus* – думка, поняття) – 1) провідний замисел, конструктивний принцип художнього, технічного та інших видів діяльності; 2) визначаючий засіб розуміння, трактовка чого-небудь, основна ідея систематичного підходу, основний погляд на предмет, процес або явище; 3) одна з форм наукового знання (поряд з ідеями, теоріями тощо) [1, 2].

У загальному вигляді концепція управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи містить сукупність узагальнених теоретичних положень, методологічних підходів, методичних принципів, нормативно-правових засад,

організаційно-економічних, інформаційних і модельних складових, які забезпечують ефективне її функціонування. Логіка побудови концепції спирається на загально-діалектичні принципи (від теорії до практики; від загального до часткового; від минулого до сучасного та майбутнього).

Початковим етапом процесу розробки концепції управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи є створення теоретичних основ визначення даної економічної категорії.

До наукового обігу категорія «трудоий потенціал» увійшла на початку 60-х років ХХ ст., що було зумовлено необхідністю трансформації традиційних поглядів. У вітчизняній науці наразі відсутній однозначний підхід до розуміння економічної категорії «трудоий потенціал». Визначення, запропоновані науковцями мають суперечливий характер (табл. 1).

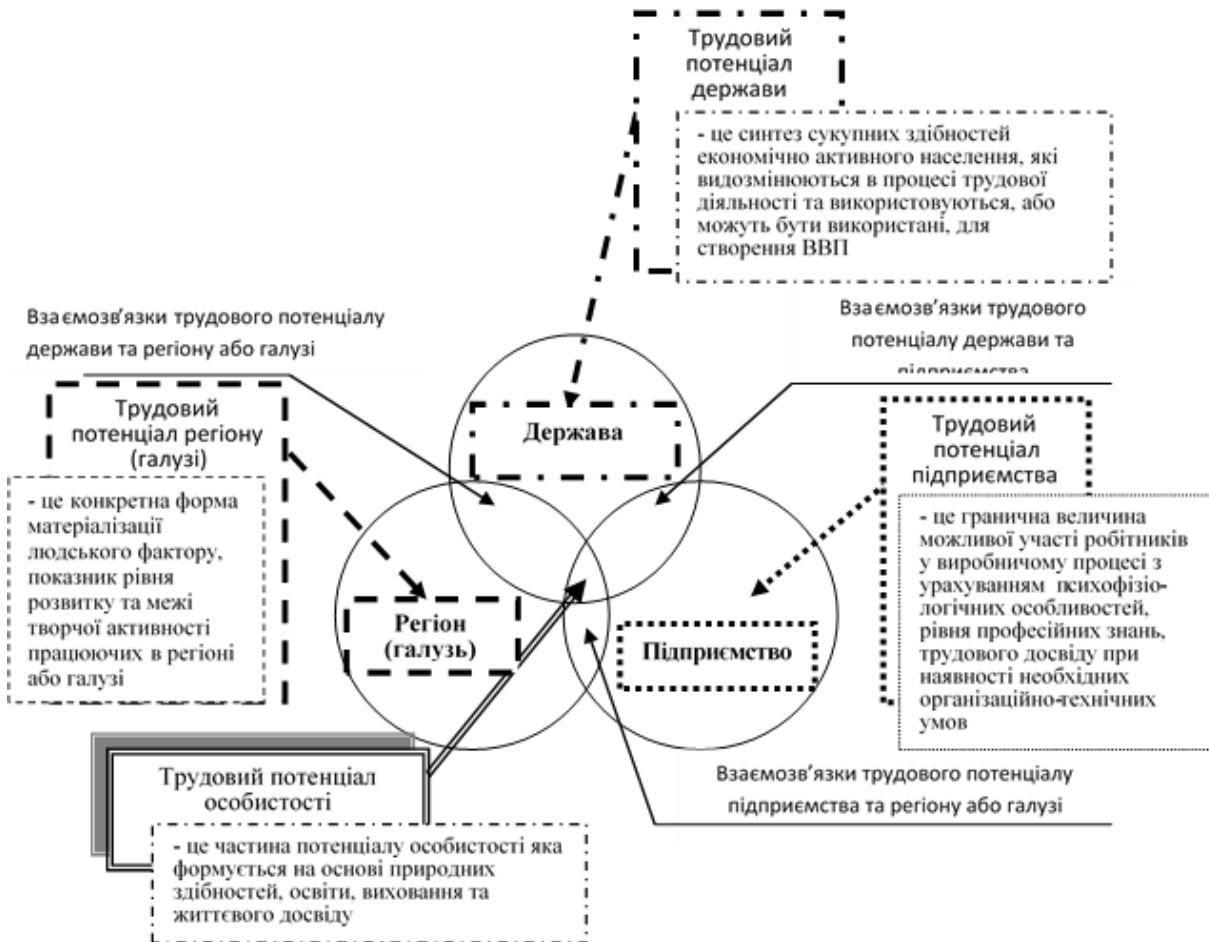
Таблиця 1

Характеристика терміну «трудоий потенціал»

Автори	Визначення
Богиня Д.П., Грiшнова О.А.	Трудоий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [3]
Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грiшнова О.А., Керб Л.П.	Трудоий потенціал є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Трудоий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство й котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [4]
Генкін Б.М.	Трудоий потенціал працівника – це сукупність характеристик людини, що виникли в результаті матеріальних і духовних вкладень у неї: інтелект, творчі здібності, здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, активність, організованість [5]
Джаїн І.О.	Трудоий потенціал – це сукупні здібності економічно активного населення даної території забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних і науково-технічних умовах [6]
Мерзляк А.В., Михайлов Є.П.	Трудоий потенціал – поняття, яке вводиться для відображення можливостей ефективності праці [7]
Осовська Г.В., Крушельницька О.В.	Трудоий потенціал – це сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [8]
Семикіна М.	Трудоий потенціал – комплексна категорія, яка відображає інтегральну сукупність властивостей і можливостей працівників» [9]
Черноморенко Н. В.	Трудоий потенціал розуміє – складне поєднання фізичних властивостей, знань, досвіду, духовних і моральних цінностей, культурних установок, звичаїв і традицій населення країни» [10]
Шаленко М.	Трудоий потенціал являє собою максимально можливу за певних соціально-економічних умов загальну здатність територіальної сукупності працездатного населення, яка визначається відповідним рівнем його освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки, статевовікової структури та фізіологічним станом, морально-вольовими якостями та ставленням до праці [11]
Шаульська Л.	Інтегральна сукупність можливостей населення брати участь в трудовій, підприємницькій, інноваційній діяльності [12]

Термін трудовий потенціал соціально-економічної системи пов'язаний з можливостями системи ефективно використовувати свої трудові ресурси, ключовими характеристиками при визначенні трудового потенціалу є терміни «робоча сила», «трудова ресурси», «людський фактор», «людський капітал», «персонал».

Трудовий потенціал може формуватися, використовуватися та розвиватися соціально-економічною системою будь-якого рівня (рис. 1).



Складено автором

Рис. 1. Взаємозв'язок трудових потенціалів соціально-економічних систем різних рівнів

На сучасному етапі розвитку науки сутнісні характеристики трудового потенціалу соціально-економічної системи знаходяться вже не на стадії становлення, а на стадії уточнення сутнісно-системних характеристик на різних рівнях управління як в загальнотеоретичному, так і в теоретико-прикладному аспектах.

Незважаючи на полісемантичне звучання категорії «трудова потенціал соціально-економічної системи» в економічній науці автором визначені наступні принципи, які складають квінтесенцію пропонованої наукової концепції:

1) «трудова потенціал соціально-економічної системи» - це категорія, яка характеризує сукупні можливості системи, що можуть бути реалізовані тільки при наявності трудових ресурсів. Таким чином, трудова потенціал характеризується

трудовими ресурсами, які повинні бути утягнені в виробництво чи підготовлені до використання в господарській системі;

2) визначення економічного показника «трудовий потенціал соціально-економічної системи» повинно здійснюватися з урахуванням комплексу існуючих і потенційних відносин. Таким чином, потенціал варто аналізувати як систему функціональних відносин, що склалися між елементами реального і гіпотетичного рівня розвитку соціально-економічної системи;

3) економічний показник «трудовий потенціал соціально-економічної системи» повинний враховувати двоїстий характер даної економічної категорії, оскільки, з одного боку, може відбити стан системи щодо вимог конкретного зовнішнього середовища, а, з іншого боку, виступити об'єктом управління.

4) «трудовий потенціал соціально-економічної системи» - поняття динамічне. Динамізм трудового потенціалу полягає в тому, що в кожний наступний момент часу можливості економіки змінюються. Тому трудовий потенціал соціально-економічної системи повинний визначатися як динамічне поняття, що характеризує готовність системи в кожний визначений момент часу мобілізувати трудові можливості для досягнення поставлених цілей економічного розвитку з максимальною ефективністю;

5) поняття «трудовий потенціал соціально-економічної системи» відбиває не тільки нормативний масштаб, але і цільовий орієнтир. У даній своїй функції він співвідноситься як з реальними можливостями системи (її ресурси), так і з перспективними, тобто, що знаходились у стадії становлення (її можливості). Майбутнє взаємодіє із сьогоденням не тільки на основі структурного зв'язку «стану», але й особливої, так названої, цільової, форми детермінації.

Таким чином, *трудовий потенціал соціально-економічної системи* – складна економічна система функціональних відносин між елементами реального і потенційного рівня розвитку системи, що відбиває її готовність у певний час мобілізувати трудові ресурсні можливості для досягнення поставлених цілей з максимальною ефективністю в процесі оптимальної взаємодії із зовнішнім середовищем.

Крім того, в сучасних умовах, якісні характеристики трудового потенціалу набувають все більшого значення. Обмежена кількість трудових ресурсів, динаміка їхніх вікових характеристик («старіння нації»), потребують зміни відношення бізнесу до працівника. В умовах слабо індустріального виробництва, що носить екстенсивний характер, економічна ефективність залежить від ступеня експлуатації робочої сили, яка є засобом максимізації економічного ефекту. На сучасному етапі працівника вже не можна розглядати як засіб максимізації прибутку, а інвестиції в розвиток людських ресурсів стають не тільки потрібними, а й економічно вигідними.

Фундаментом проведення соціально-економічної політики держави щодо підвищення рівня трудового потенціалу соціально-економічної системи є формування правової основи господарювання, спрямованої на стабільне забезпечення високого рівня життя та зайнятості населення, соціального захисту та соціальної допомоги. Створення державою умов для ефективного розвитку всього суспільства проводиться через розробку і реалізацію загальнодержавних програм економічного, науково-технічного та соціально-культурного розвитку.

Таким чином, при формуванні концепції управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи необхідно застосувати метод диференціації, вивчаючи складні підсистеми, що формують єдину соціально-економічну систему. З метою комплексного розуміння всієї національної соціально-економічної системи, що

складається з множини різноманітних за своїми характеристиками підсистемами (соціально-економічні системи регіонів або галузей), які в свою чергу включають ще один ієрархічний рівень – соціально-економічні системи підприємств, концепцію управління трудовим потенціалом необхідно будувати на основі використання системного підходу.

При цьому самому процесу стратегічного розвитку соціально-економічної системи притаманні наступні основні принципи: незворотність; випадковість; невизначеність; нелінійність.

Концепція управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи містить чотири основні складові рівні: теоретико-методологічний, методичний, інструментально-модельний, організаційний (рис. 2).

Теоретико-методологічний рівень концепції управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи спирається на системний та синергетичний наукові підходи, використання яких дозволяє сформулювати зміст наукової категорії «управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи». Також на основі аналізу теорій стратегічного розвитку, еволюції, життєвого циклу та конкурентної боротьби визначаються «основні принципи процесу розвитку трудового потенціалу соціально-економічної системи» та «основні принципи ефективного управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи», що, у свою чергу, дозволяє обґрунтувати методологію управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи.

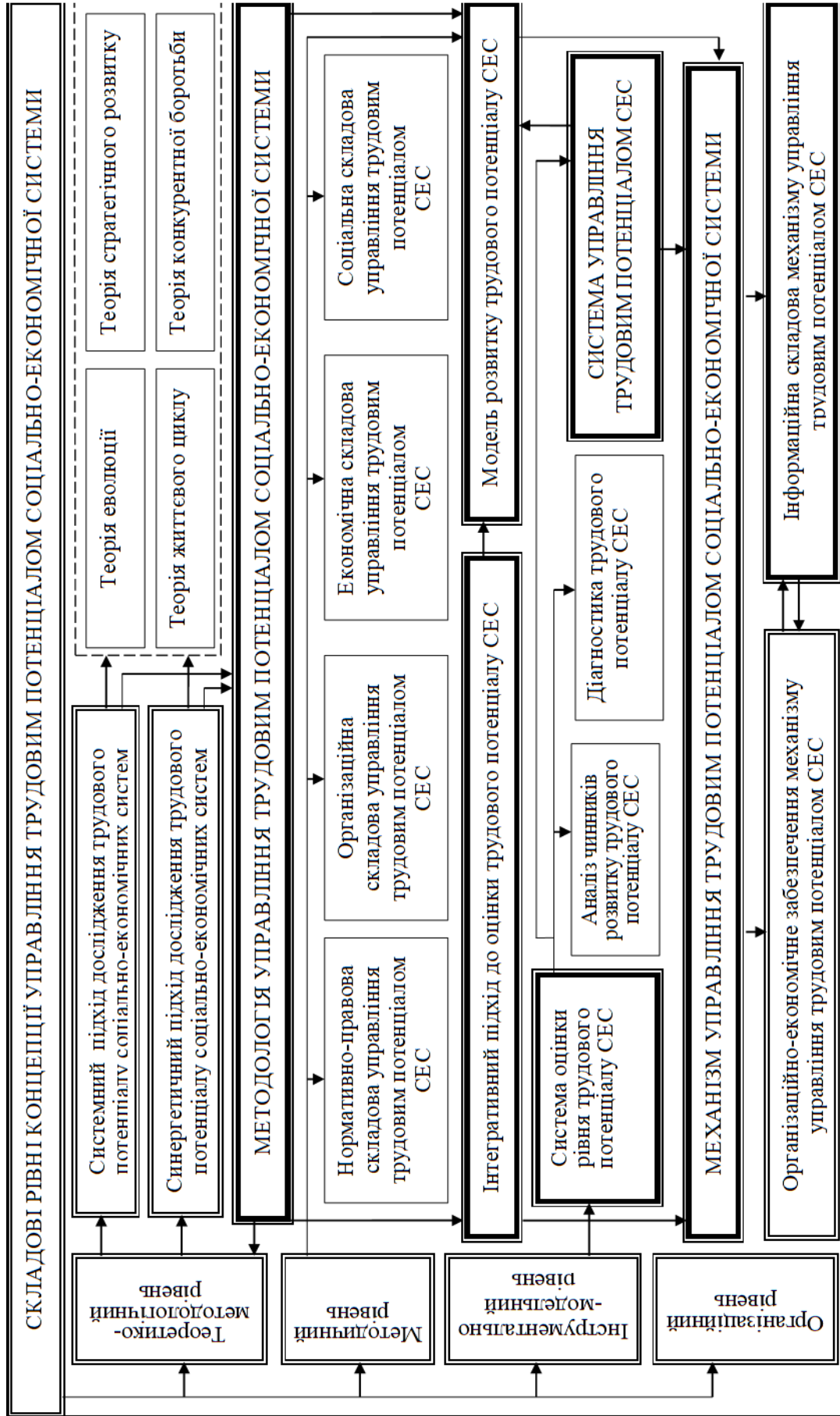
Визначені наукові підходи, теорії та принципи управління можуть бути адаптовані до певних трансформацій соціально-економічної системи та формують методологію управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи. Наведена методологія призначена для її використання в якості реальної практики управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи.

Соціально-економічні системи мають комплексно застосовувати наведені підходи та принципи ефективного управління з урахуванням сучасного стану та розвитку трудового потенціалу соціально-економічної системи.

Таким чином, під «управлінням трудовим потенціалом соціально-економічної системи» слід розуміти комплекс заходів, методів і моделей, спрямованих на забезпечення підвищення ефективності функціонування цієї системи через формування науково обґрунтованої соціально-економічної політики.

Визначеність категоріального апарату та дослідження теоретичних підстав ефективного управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи дозволяє обґрунтувати методичну складову діяльності у цій сфері. Саме методика здійснення концептуальних положень в сфері управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи визначає її ефективність. Методичні засоби та прийоми забезпечують реалізацію нормативно-правових, організаційних, економічних, соціальних заходів, спрямованих на ефективне функціонування механізму управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи.

Інструментально-модельний рівень концепції управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи формують система оцінки рівня трудового потенціалу соціально-економічної системи, аналіз чинників розвитку трудового потенціалу системи, діагностика її трудового потенціалу, модель розвитку трудового потенціалу соціально-економічної системи, а також удосконалена система управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи.



Складено автором

Рис. 2. Концепція управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи

Організаційний рівень складають:

– механізм управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи, створення якого відповідає стратегічним і тактичним інтересам системи. По-перше, означений механізм є елементом, що забезпечує стабільність і цілеспрямованість розвитку соціально-економічної системи з урахуванням не лише внутрішніх (макро- і мікроекономічних) реалій, але і зовнішніх (глобальних) трансформацій. По-друге, ефективне управління соціально-економічним розвитком системи є необхідною складовою підвищення ефективності системи та забезпечення її соціальної спрямованості;

– організаційно-економічне забезпечення означеного механізму спрямоване на формування оптимальної та ефективно дієвої ринкової економіки, стимулювання економічного зростання системи, підсумком чого є підвищення рівня соціальної складової її розвитку;

– інформаційна складова спрямована на забезпечення поглиблення взаємовідносин та інтеграцію функцій управління окремих державних та бізнесових структур на основі формування єдиної інформаційної бази, що надає можливість отримання швидкісного доступу до необхідних даних та тим самим прискорює вирішення проблемних питань розвитку трудового потенціалу соціально-економічної системи.

При реалізації концепції управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи необхідно врахувати наступні чинники.

1. Основою розвитку трудового потенціалу будь-якої соціально-економічної системи є формування інвестиційних потоків. Структура інвестиційних потоків (як вхідних так і вихідних) має відповідати загальнонаціональним інтересам. Це означає, що в країні має бути створений інвестиційний клімат, який сприяє залученню іноземного капіталу, а національний капітал заохочує працювати в своїй країні.

2. Зважаючи на значну обмеженість фінансових ресурсів, доступних для забезпечення реалізації стратегічних завдань, вхідні інвестиційні потоки мають бути в першу чергу спрямовані на розвиток високотехнологічних галузей промисловості, розвиток яких створює передумови для формування ефективної, конкурентоспроможної національної соціально-економічної системи.

Проведені заходи щодо структурної перебудови національної економіки мають стати економічним підґрунтям формування соціальної складової трудового потенціалу (в першу чергу на основі збільшення доходів населення).

3. В країні має бути створено нормативно-правове поле, що забезпечить прозоре конкурентне середовище з рівноправними «правилами гри» для всіх суб'єктів ринку та сприятиме деполітизації та демонополізації ділового середовища, що дозволить максимально скористатися перевагами дії ринкових механізмів регулювання та звести до мінімуму ручне керування й адміністративне втручання в економічні процеси. У свою чергу, ринкові механізми та інструменти стабілізації соціально-економічного розвитку держави мають застосовуватися у відповідності до норм рівності конкурентного середовища.

4. Економічна політика держави має бути спрямована на зміцнення соціально-економічної системи, що є основою для підвищення рівня протистояння негативним проявам глобалізації, які зростають зі збільшенням відкритості національної соціально-економічної системи. У той самий час, позитиви від міжнародного співробітництва та зовнішньоекономічної інтеграції мають бути використані максимально.

5. Політична стабільність в країні має стати основою для структурної перебудови та модернізації. Консолідація влади, уникнення будь-якої конфронтації її гілок, забезпечення їх ефективної взаємодії та співпраці – це необхідна умова реалізації концепції управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи.

Висновки. Таким чином, запропонована концепція управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи не протиставляється існуючим поглядам на теорію і практику управління трудовим потенціалом систем, а виступає їх еволюційним наступником, забезпечуючи безперервність і спадкоємність процесів управління в світлі нового розуміння сутності трудового потенціалу соціально-економічної системи. Концепція управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи має забезпечити повне використання трудового потенціалу та позитивні зрушення в його розвитку задля досягнення економічного зростання системи та послідовного наближення рівня та якості життя населення України до європейських стандартів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Meadows D.H. Limits to Growth: the 30-year Update / D.H. Meadows, J. Randers, D.L. Meadows. – Vermont: Chelsea Green, White River Junction. - 2004. – 302 p.
2. Економічна енциклопедія: у 3-х т. / [відп. ред. С.В. Мочерний]. – К.: Академія, 2002. - Т.2. - 848 с.
3. Богиня, Д.П. Трудовий потенціал України. Соціально-демографічний аспект / Д.П. Богиня. – Л.: Освіта, 1992. – 265 с.
4. Васильченко, В.С. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
5. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 384 с.
6. Джаин, И.О. Оценка трудового потенциала: монография / И.О. Джаин. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
7. Михайлов, Є.П. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посіб. / А.В. Мерзляк, Є.П. Михайлов, М.Х. Корецький, Г.О. Михайлова. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.
8. Осовська, Г.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібн. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К.: Вид-во «Кондор», 2003. – 224 с.
9. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: кол. моногр.; за ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоград. вид-во, 2008. – 304 с.
10. Черноморенко, Н. В. Проблемы эффективного использования трудового потенциала / Н. В. Черноморенко // Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку: зб. доп. Міжнар. наук.-практ. конф. – Хмельницький: ТУП, 1997. – С. 288–295.
11. Шаленко, М. В. Формирование механизма территориальной организации трудовых ресурсов: теория и практика / М. В. Шаленко. – К.: Наук. думка, 2006. – 132 с.
12. Шаульська, Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України / - Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2005. – 502 с.