

РОЗВИТОК ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

В статті проведений аналіз процесу формування та розвитку основних наукових підходів до управління трудовим потенціалом виробничої організації

Ключові слова: соціальне управління, трудовий потенціал, виробнича організація.

В статье осуществлен анализ процесса формирования и развития основных научных подходов к управлению трудовым потенциалом промышленной организации

Ключовые слова: социальное управление, трудовой потенциал, промышленная организация

The process of genesis and development of the basic scientific approaches to social management of the labour potential of industrial organization is analyzed by the author in the article

Keywords: social management, labour potential, industrial organization

Актуальність та ступінь вивчення проблеми. На сьогоднішній день об'єктивні умови практики управління персоналом вимагають зміни уявлень про людину у виробництві. У сучасних умовах вона перестає бути лише специфічним фактором виробництва, а перетворюється в його унікальний ресурс. За свідченням провідних вчених усі інші види ресурсів відносно вичерпали себе, і лише в людині відкриваються все нові грані її можливостей. Це пов'язано з тим, що вона є носієм інформації, знань, які невичерпні та необмежені. Окрім цього, розвиток виробничих сил призводить до підвищення інтелектуальної складової у праці. Звідси до персоналу сучасної виробничої організації висувають вимоги не тільки мати високий рівень кваліфікації (освіти), а й вміти застосовувати інтуїцію при вирішенні нестандартних завдань, діяти ініціативно [7, с.104].

Вище вказане призводить до ускладнення функцій людини у виробництві: вона має накопичувати знання, генерувати нові, швидко адаптуватись до вимог середовища, у якому здійснює трудову діяльність, займатись саморозвитком та самоменеджментом. Завдяки цьому відбувається ускладнення структури капіталу організації, підвищується значущість його інтелектуальної складової.

Фахівці зазначають, що для прирощення інтелектуального капіталу будь-якої виробничої організації необхідно ефективно управляти трудовим потенціалом її головного носія – людини [15]. Для цього менеджер має не тільки залучати висококваліфікованих, творчих людей в організацію, а й об'єднувати їх. За свідченням І. Бажина, він повинен трансформувати у синергетичний ефект ті відмінності, що створюють унікальність, забезпечують лідерство у світі різноманіття [3, с.9]. Тільки за цих умов організація успішно функціонує та розвивається. Таким чином, перед управлінцями постає першочергове завдання – включити людину в організацію таким чином, щоб не тільки не втратити

індивідуальність працівника, а й посилити завдяки цьому трудовий потенціал колективу виробничої організації.

Метою статті є дослідження та аналіз процесу формування та розвитку основних наукових підходів до управління трудовим потенціалом виробничої організації.

Викладення основного матеріалу. Ефективне включення людини в організацію залежить від дії низки різних факторів. Серед них особливе місце займає відчуття людиною себе як партнера в системі трудових відносин, які сформовані в конкретній промисловій організації [7]. У зв'язку з цим значно підвищується відповідальність менеджера за організацію трудових відносин у виробництві, які мають забезпечувати необхідні умови для співпраці між членами організації. Саме тому предметом праці сучасного керівника стають не інформація та управлінські рішення, а система персоніфікованих відносин у трудовому колективі [8, с. 34]. Безперечно, проблема включення людини в організацію з метою формування та підтримки ефективної системи трудових відносин у колективі постала перед керівництвом із розвитком самої організації. Група російських вчених виділяє три основні етапи розвитку [14, с.993-994]:

I етап (початок ХХ сторіччя) – промислові організації сприймалися як машини, призначені для забезпечення адекватної віддачі грошей, які були вкладені;

II етап (кінець 40-х-початок 90-х років) – промислова компанія розглядається як самодостатня організація, якій притаманні власна система цілей та ресурсних імперативів розвитку, що забезпечують її життєдіяльність та функціональну стабільність;

III етап (початок 90-х років-сучасний період) – промислова організація є частиною однієї або декількох цілеспрямованих систем, котра містить у собі таку складну частину як люди з їх власними цілями.

Такий погляд на взаємодію організації та людини позначився на розумінні моделі сучасного підприємства. Сьогодні воно вже перестало бути лише сукупністю капіталу, матеріально-технічних засобів, предметів праці і т. ін. Згідно з думкою М. Дороніної, його необхідно розглядати у вигляді економіко-соціальної моделі [9]. Це дозволяє трактувати підприємство як виробничу організацію, що об'єднує людей для спільної діяльності та спрямовує їх на досягнення поставленої мети. Основою для включення й об'єднання людей в організації слугує сукупність трудових відносин у колективі. Остання не тільки створює можливості для успішного входження людини в організацію, об'єднання її потенційних можливостей з іншими членами колективу. Вона також зумовлює поведінку людей в організації та поведінку організації як цілісної системи. За ствердженням А. Дороніна, такою поведінкою необхідно управляти [11, с.26]. Внаслідок цього, менеджмент як наука набуває міждисциплінарного характеру, оскільки регулювання сукупністю трудових відносин у колективі, управління поведінкою людей та організацій потребує сучасних знань з соціології та соціальної психології [84].

Міждисциплінарність предметної області обумовлює перетворення менеджера в управлінця, який поєднує у собі риси підприємця. Досліджуючи цю

проблему, І.Сорока зазначає, що «межа між підприємцем і менеджером умовна, і неможливо точно визначити, де вона полягає в тій чи іншій ситуації. Хоча підприємництво і менеджмент – два різні види діяльності, не можна сказати, що між ними немає нічого спільного. Це двоєдина функція, яку можна назвати підприємницьким менеджментом. Менеджмент, який не спирається на підприємництво, стає пародією на нього» [13, с. 75]. Така думка викликала дискусії серед широкого кола науковців з приводу питання, що саме слід розуміти під менеджментом – мистецтво чи науку. Певну конструктивну відповідь на це намагається дати І.Іванова, яка вважає недоцільним протиставляти поняття «підприємництво» і «менеджмент». Без якостей підприємця менеджер виродиться у пересічного чиновника-бюрократу, без менеджера підприємство втратить мистецьку ознаку і буде приреченим залишатись часткою малого і середнього бізнесу і ніколи не досягне висот великих підприємств [13, с. 75]. Таким чином, менеджмент на сучасному етапі розвитку в значній мірі представляє собою мистецтво, котре в якості підґрунтя має наукове знання.

Як наука менеджмент пройшов декілька етапів у своєму розвитку. Його еволюція незмінно привертає увагу дослідників. Одні з них [2, 12] – досліджують зміну ключових понять та ідей менеджменту, характерних для певної епохи розвитку цивілізації і пов'язаних з інструментами впливу на активність людини. Інші фахівці узагальнюють теорії управління людиною на основі концептуальних змін її характеристик як об'єкту впливу. Прикладом цього слугує робота К.Голубєва, який визначає два основні напрями у теорії менеджменту: механістичний та гуманістичний. У концепціях, що входять до механістичного напрямку, не приділяється достатньої уваги особистісному розвитку працівника. До гуманістичного напрямку входять концепції, які розглядають розвиток працівника як складову частину розвитку усього виробництва [4, с.17].

Безперечно, розвиток менеджменту не міг не позначитись на розвитку підходів до управління трудовим потенціалом виробничої організації. На наш погляд, їх необхідно досліджувати у тісному взаємозв'язку з урахуванням зміни як об'єкту управління, так і ролі менеджера у виробництві. Такий синтезований підхід дозволить визначити нові ключові функції сучасного менеджера, які він має реалізувати для ефективного впливу на активність персоналу організації, а також нові вимірники ефективності його роботи. Еволюцію підходів до управління трудовим потенціалом виробничої організації представлено у таблиці 1.

Російський вчений В. Маслов зазначає, що у межах економічного підходу до управління трудовим потенціалом головний інтерес представляє праця як функція людини [17, с. 21]. Вона носить фізичний характер, не вимагає від працівника високої кваліфікації. Головним обов'язком менеджера є контроль за виробничим процесом: кількістю та якістю продукції, що виготовляється за певний проміжок часу. Відповідно до результатів контролю менеджер заохочує або карає працівника за допомогою збільшення або зменшення рівня оплати праці. Зміна характеру праці призвела до поступової зміни погляду на роль людини у виробництві: вона почала розглядатись як один з його найважливіших факторів. Тобто розпочався перехід до організаційного підходу управління трудовим потенціалом організації.

Таблиця 1 - Еволюція підходів до управління трудовим потенціалом виробничої організації *

| Підходи | Загальна тенденція | Характер праці | Об'єкт управління | Методи управління | Функції менеджера | Роль менеджера | Показники ефективності управління |
|--|------------------------------------|---|---|---|--|----------------------------------|-----------------------------------|
| Економічний підхід (кінець XIX-початок XX сторіччя) | Соціалізація управління персоналом | Фізична, Низько кваліфікована | Людина як робоча сила | Економічні, адміністративні | <ul style="list-style-type: none"> Контроль за кількістю і якістю праці Заохочення та покарання працівників | Контролер виробничого процесу | Вартісні |
| Організаційний підхід (середина XX-кінець XX сторіччя) | | Автоматизована, потребує високої кваліфікації | Людина як фактор виробництва | | <ul style="list-style-type: none"> Підбір персоналу Оцінка персоналу Планування кар'єри Підвищення кваліфікації | Організатор виробничого процесу | |
| Гуманістичний підхід (кінець XX-початок XXI сторіччя) | | Інтелектуальна, творча | Людина як складний біопсихосоціальний феномен | Комплексне застосування усіх методів управління, перевага надається соціально-психологічним методам | <ul style="list-style-type: none"> Формування сукупного працівника розумової праці виробничої організації Створення необхідного організаційно-культурного середовища організації Організація та управління відносинами у колективі Діагностика та застосування трудового менталітету підлеглих | Організатор відносин у колективі | Ціннісні |

* Узагальнено за [7, 12, 13, 14, 16, 17, 21] та доповнено автором

Відповідно до цього змінились вимоги до персоналу, оскільки для виконання роботи необхідні були кваліфіковані, освічені працівники. Таким чином, менеджер почав виконувати такі функції, як підбір персоналу, його оцінка, підвищення кваліфікації працівників, планування їх кар'єрного росту і т. ін.. За таких умов менеджер виступає як організатор виробничого процесу.

Останнім часом активно почав розвиватись інший підхід до управління трудовим потенціалом організації – гуманістичний. У його межах людина розглядається як унікальний ресурс організації, складний біопсихосоціальний феномен. Сьогодні розвиток науки і техніки, прискорення життєвого циклу товарів та організацій вимагає від неї засвоєння нових знань та вмінь, генерації на цій основі нових знань, їх успішного застосування при вирішенні завдань, що потребують прояву творчості. За цих умов різко зростає значущість креативних команд або проектних груп, які створюються для рішення нестандартних проблем. Звідси першочергового значення набуває формування сукупного

працівника розумової праці шляхом створення відповідних умов для об'єднання працівників у виробничому колективі.

Перехід до гуманістичного підходу управління трудовим потенціалом виробничої організації не означає повну відмову від попередніх підходів. Необхідно вказати декілька основних моментів, які підкреслюють його відмінність.

По-перше, у межах даного підходу акцентується увага на ускладненні об'єкту управління – людини. Сучасний менеджер має об'єднувати не просто індивідів у трудовому колективі, а потенціали особистостей. Це завдання є необхідним та водночас складним, оскільки потребує від менеджера оволодіння новітніми технологіями управління людиною.

По-друге, врахування складної природи людини зумовлює домінування соціально-психологічних методів управління її поведінкою, оскільки остання є феноменом соціально-психологічного походження.

По-третє, окрім розширення функцій менеджера, зростає значущість його ролі як інтегратора підлеглих. Американський фахівець з управління персоналом І.Адезіс вважає, що інтегрування є найбільш непрограмованим процесом у порівнянні з адмініструванням, виробництвом та підприємництвом [1, с.242-244]. Проте у сучасних умовах здатність керівника інтегрувати персонал на основі спільних цінностей, спільного бачення та мети посилює потенціал виробничої організації у цілому.

По-четверте, додатковими показниками ефективності управління людиною стають соціальні вимірювачі [10, с.7]. Так, П. Нівен стверджує, що «вартість у багатьох організаціях залежить вже не від раціональної експлуатації матеріальних активів, а від управління, умілого застосування знань робітників» [18, с. 25]. Е. Нілі, К. Адамс і М. Кеннерлі додають, що розрахунок лише фінансової ефективності є недостатнім для вимірювання ефективності управління бізнесом [19, с.16-17]. Іншими словами, відбувається перехід від переважного застосування лише вартісних показників до ціннісних. Український вчений В.Липов цілком справедливо вказує, що цінність за значенням є набагато складнішим показником у порівнянні з вартістю або ціною. Ціна визначається матеріальними, природними причинами – землею або працею, яка у прихованому вигляді міститься в товарі або послугі. Цінність має суб'єктивний характер, вона лише відбиває значимість певного блага [16, с.63-65]. З такою думкою можна цілком погодитись, адже ціннісні показники, такі як згуртованість колективу, здоровий соціально-психологічний клімат у колективі і т. ін., не мають вартісної ознаки. Однак при цьому вони є важливими для ефективного управління трудовим потенціалом організації, надання спрямованості трудовій поведінці її персоналу та ін. Усе це опосередковано відбивається й на вартісних показниках, але даний зв'язок потребує додаткових методологічних досліджень.

Завдяки вище вказаним відмінностям гуманістичного підходу до управління трудовим потенціалом виробничої організації стало можливим говорити про так звану соціалізацію управління. У науковій літературі поки що переважає думка, що соціалізація менеджменту полягає у нагромадженні ним інформації щодо соціальної переорієнтації соціального сектору діяльності і формування у менеджерів соціальної відповідальності [6, с.110]. Не заперечуючи вказаного, акцентуємо увагу на тому, що термін «соціалізація», в першу чергу, означає процеси, пов'язані з формуванням та розвитком людської особистості в процесі її

життєдіяльності. Тому, окрім зазначеного змісту соціалізація менеджменту має орієнтуватися на забезпечення швидкого та ефективного входження людини у колектив організації, опанування нею необхідних для цього нових знань, вмінь, якостей. Саме у такому контексті доцільно буде говорити про соціалізацію управління працівником.

Об'єктивні соціально-економічні умови України вимагають переходу до гуманістичного підходу в управлінні трудовим потенціалом виробничої організації. Це дозволить вирішити нагальні проблеми формування і розвитку інтелектуального капіталу вітчизняних підприємств.

З'ясування сучасних тенденцій менеджменту викликає необхідність удосконалення технологій, пов'язаних з управлінням трудовим потенціалом виробничої організації. Використання стандартних технологій для управління людиною, зайнятою інтелектуальною, творчою працею, не є в достатній мірі обґрунтованим. У сучасних умовах вони потребують певного переосмислення.

Дослідженню різних аспектів управління трудовим потенціалом на рівні виробничої організації присвячено багато праць як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Однак зміна уявлень про роль та місце людини у виробництві змушує розглядати трудовий потенціал організації як складний феномен. Можна погодитись з М. Новиковою, що трудовий потенціал організації – це сукупність якісних та кількісних показників, що характеризують управлінський та виробничий персонал [20, с.39]. Більшість науковців в якості кількісних показників розглядають середню чисельність працівників, продуктивність їх праці, плинність робочої сили, ефективність її використання за певний проміжок часу. Необхідність доповнення кількісних показників трудового потенціалу якісними назривала поступово. Сьогодні до якісних показників трудового потенціалу організації включають рівень освіти і кваліфікації персоналу, виробничий досвід, стан здоров'я і т. ін. Чисельність якісних показників, на які звертають увагу фахівці, постійно збільшується. До них відносять загальну та професійну культуру особистості, інтелектуальні здібності, моральні орієнтації та ін. Таким чином, трудовий потенціал сучасної виробничої організації уявляє собою складне явище, яке важко оцінити за допомогою якогось одного показника. Виникає необхідність зведення усіх показників в один, за яким можна проводити аналіз та оцінку трудового потенціалу організації. Такий підхід реалізовано вітчизняними вченими у працях [5, с.233].

Варто зауважити, що даний підхід до оцінки трудового потенціалу не враховує особливості і значущість кількісних та якісних показників для окремих категорій персоналу. Наприклад, продуктивність праці для виробничого та управлінського персоналу є різною за змістом; здатність до висунення нових конкурентоспроможних ідей є більш значущою для управлінського персоналу, ніж для виробничого. Не менш важливою проблемою є визначення тих складових та елементів трудового потенціалу, на які необхідно орієнтуватись при формуванні, стимулюванні, відтворенні, розвитку трудового потенціалу окремих категорій персоналу. Для цього, в першу чергу, слід розглянути сутність та зміст трудового потенціалу сучасної виробничої організації.

Висновки. Чисельні наукові дослідження свідчать, що управління трудовим потенціалом виробничої організації здійснюється у межах трьох підходів: економічного, організаційного та гуманістичного. Кожний з наступних підходів

відзначався ускладненням уявлень про людину, розширенням функцій менеджера, зміною його ролі в системі управління трудовим потенціалом виробничих організацій. Сучасні соціально-економічні умови України об'єктивно вимагають перейти до гуманістичного підходу в управлінні трудовим потенціалом організації. Він передбачає створення менеджером відповідних умов для поєднання окремих трудових потенціалів персоналу, зайнятого інтелектуальною, творчою працею шляхом формування позитивної взаємодії між членами колективу та керівником. Це дозволить вирішити нагальні проблеми нарощення інтелектуального капіталу вітчизняних підприємств.

Література

1. Адезіс І. Ідеальний керівник : Чому ви не можете стати ним і що робити з цього приводу : Нова парадигма менеджменту / І. Адезіс; пер. з англ. С. Опацької. – К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2006. – 266 с.
2. Бабайлов В. К. Менеджмент по методике «2С70» : монографія / В. К. Бабайлов, А. И. Баленко. – Х. : ФЛП Либуркина Л. М., 2007. – 232 с.
3. 12 Бажин И. И. Управление различиями / И. И. Бажин. – Харьков : Консум, 2004. – 392 с.
4. Голубев К. И. История менеджмента : тенденция гуманизации / К. И. Голубев. – СПб. : Изд. «Юридический Центр Пресс», 2003. – 223 с.
5. Гринева В. Н. Методика оценки трудового потенциала предприятия / В. Н. Гринева, В. Л. Смолюк // Економіка розвитку. – Х. : ХНЕУ, 2006. – № 1(37). – С. 87–89.
6. Гришкін В. О. Соціалізація економіки України : теорія, методологія, перспективи : монографія / В. О. Гришкін. – Дніпропетровськ : Пороги, 2005. – 498 с.
7. Дедиков С. Альтернативный и традиционный менеджмент : сравнительный анализ / С. Дедиков // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 5. С. 103–113.
8. Доронин А. В. Руководство и лидерство как функции менеджмента / А. В. Доронин // Економіка розвитку. – 2007. – № 4 (44). – С. 32–37.
9. Доронина М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства : монографія / М. С. Доронина. – Х. : ХДЕУ, 2002. – 431 с.
10. Доронін А. В. Методологічна основа міждисциплінарного дослідження поведінки суб'єктів господарювання / А. В. Доронін // Економіка розвитку. – Х. : ХНЕУ, 2005. – № 2 (34). – С. 5–8.
11. Доронін А. В. Розвиток моделі виробничої організації в умовах трансформації економіки / А. В. Доронін // Проблеми науки. – 2006. – № 6. – С. 26–31.
12. Дудар А. П. Менеджмент людських ресурсів у сфері обігу : монографія / А. П. Дудар. – Сімферополь : «Таврія», 2002. – 288 с.
13. Іванова І. В. Професіоналізація менеджменту : монографія / І. В. Іванова. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2006. – 695 с.
14. Корпоративный менеджмент : Справочник для профессионалов / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге и др.; под общ. ред. И. И. Мазура. – М. : Высшая школа, 2003. – 1077 с.
15. Крутий И. Механизм приращения интеллектуального капитала личности и компании / И. Крутий, Ю. Новикова // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 9. – С. 41–49.
16. Липов В. В. Мотивація інституціональних змін у трансформаційній економіці : монографія / В. В. Липов. – Х. : Вид-во НФаУ, 2004. – 184 с.
17. 145 Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : учебн. / В. И. Маслов. – М. : Издательство «Финпресс», 2004. – 288 с.
18. 159 Нивен Пол Р. Сбалансированная Система Показателей : Шаг за шагом : максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов / Пол Р. Нивен; пер. с англ. О. Д. Каникевича. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2004. – 328с.
19. Нили Э. Призма эффективности : карта сбалансированных показателей для измерения успеха в бизнесе и управления им / Э. Нили, К. Адамс, М. Кеннерли; пер. с англ. А. С. Шагоян. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2003. – 400 с.
20. Новикова М. Н. Концепция управления трудовым потенциалом предприятия / М. Н. Новикова // Наука і життя України. – 2007. – № 1. – С. 39–41.
21. Туленков М. В. Концептуальні засади організації сучасного менеджменту : монографія / М. В. Туленков. – Київ-Ніжин : ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2006. – 312 с.