

Тетяна Анатоліївна ВЛАСЕНКО

доктор економічних наук, професор, професор кафедри організації виробництва, бізнесу та менеджменту, Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка
ORCID ID: 0000-0002-9515-2423

Сергій Віталійович СТЕПАНЕНКО

кандидат економічних наук, старший викладач кафедри міжнародного бізнесу, обліку та фінансів, Харківський торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету
ORCID ID: 0000-0002-6132-328X

Аліна Віталіївна ЛЕВЧЕНКО

асистент кафедри організації виробництва, бізнесу та менеджменту, Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СУБ'ЄКТІВ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

Власенко Т. А., Степаненко С. В., Левченко А. В. Механізм управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин. *Український журнал прикладної економіки*. 2021. Том 6. № 2. С. 280 – 285.

Анотація

У статті було розроблено комплексний механізм управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин, де керуюча підсистема є множиною керівних посад та підрозділів, які впливають на реалізацію трудових функцій всіх підсистем підприємства, а керована система – множиною трудових функцій працівників всіх підрозділів і підсистем суб'єктів економічних відносин. Сам управлінський вплив об'єднує: принципи, функції та методи управління трудовим потенціалом та взаємодією механізмів мотивації та стимулювання персоналу, оцінювання ефективності використання трудового потенціалу та формування і використання інтелектуального та соціального капіталів. Реалізація управлінського впливу здійснюється шляхом декомпозиції HR-стратегії на відповідні тактики та конкретні заходи з її впровадження, що досягається за умови достатнього фінансового забезпечення, відповідного інформаційного забезпечення, включаючи елементи безпеки, дотримання вимог нормативно-правового забезпечення, а також існування на підприємстві дієвих регламентів його функціонування.

Ключові слова: трудовий потенціал, механізм управління, декомпозиція HR-стратегії, інтелектуальний капітал, соціальний капітал.

Tetiana VLASENKO

Doctor in Economics, Professor, Professor of the Department of Organization of Production, Business and Management, Kharkiv Petro Vasylenko National Technical University of Agriculture

Sergii STEPANENKO

Ph.D. in Economics, Senior Lecturer of Department of International Business, Accounting and Finance, Kharkiv Institute of Trade and Economics of Kyiv National University of Trade and Economics

Alina LEVCHENKO

Assistant of the Department of Management, Business and Administration of the State Biotechnological University

MECHANISM OF LABOR POTENTIAL MANAGEMENT OF SUBJECTS OF ECONOMIC RELATIONS

Vlasenko T., Stepanenko S., Levchenko A. Mechanism of labor potential management of subjects of economic relations. *Ukrainian Journal of Applied Economics*. 2021. Volume 6. № 2, pp. 8 – 14.

© Тетяна Анатоліївна Власенко, Сергій Віталійович Степаненко, Аліна Віталіївна Левченко, 2021
ISSN 2415-8453. Український журнал прикладної економіки. 2021 рік. Том 6. № 2.

Abstract

The article developed a comprehensive mechanism for managing the labor potential of economic relations, where the management subsystem is a set of management positions and units that affect the implementation of labor functions of all subsystems of the enterprise, and the managed system - a set of labor functions of all units and subsystems economic relations. Management influence itself combines: principles, functions and methods of labor potential management and interaction of mechanisms of motivation and stimulation of personnel, evaluation of the effectiveness of labor potential and the formation and use of intellectual and social capital. Implementation of managerial influence is carried out by decomposing HR-strategy into appropriate tactics and specific measures for its implementation, which is achieved with sufficient financial support, appropriate information support, including security elements, compliance with regulatory requirements, as well as the existence of effective regulations. functioning. The concept of developing a mechanism for managing labor potential should be based on the initial provisions for understanding its nature and features of functioning. The nature of labor potential requires consideration of the levels of its formation and use from the nanoscale to the national and even global. The structure of the control mechanism must be formed by the control and managed subsystems, as they correspond to the cybernetic principle of operation of systems, the control system by implementing managerial influence tries to bring the controlled system to the desired state. The structure of managerial influence within the mechanism should cover a wide range of tools, among which traditionally consider the principles of management, functions, methods, types of support and internal mechanisms. The developed mechanism for managing the labor potential of economic relations involves the managerial influence of the control subsystem on the managed using a set of functionalities that combines the principles, functions, methods and management mechanisms that are formalized in HR-strategy, and ensuring their implementation is implemented through information, financial and regulatory component, including regulations for the operation of the enterprise. The process of making managerial decisions is an algorithm of actions that is implemented in the subsystems of personnel management, reflected in the mechanism of the functions divided into subjective and object components.

Keywords: labor potential, management mechanism, decomposition of HR-strategy, intellectual capital, social capital.

JEL classification: Q01; Q56

Вступ

Основною передумовою ефективного функціонування будь-яких систем є визнання необхідності вбудовування в їх структуру різних механізмів. Механізми забезпечують взаємозв'язок елементів, досягнення поставлених цілей за рахунок використання широкого інструментарію впливу керуючої системи на керовану. Саме в структурі механізму закладено дію важелю, який перетворює окремих поштовх на бажаний результат. Саме тому механізми розглядаються та аналізуються різними науками, а економічна наука надає особливої уваги цьому важливому інструменту методології, без якого зараз важко уявити будь-яку концепцію, модель або підхід до управління.

Первинне значення механізму представлено в роботах Т.Г. Альберди, С.І. Ожегова, Д.Н. Ушакова, М.Г. Сасенко, О. Федорчак [1-4], де визначено, що механізм представляє собою систему або пристрій, що визначають порядок виду діяльності; є системою ланок, які перетворюють рух один ланок у необхідний рух інших із наявністю вихідних та вхідних; сукупність штучних рухома-сполучених елементів, які здійснюють заданий рух пристрою, що передбачає чи перетворює рух. Отже, дане бачення відображає механістичне уявлення про механізм, який є первинним в історичному розрізі його розуміння. Узагальнене кібернетичне значення механізму, враховуючи теорію управління системами, представлений в роботах А. Кульмана, Н. Харченко, О. Радченко, В. Репіна [5-8], як сукупність взаємозалежних і взаємодіючих частин або елементів при наявності внутрішньої упорядкованості та узгодженості між ними, а також диференціації і відносної автономності, що відображає систему в дії, яка може набувати форми послідовності станів, процесів або етапів, що відображають систему або пристрій і приписують порядок визначеного виду діяльності; як систему елементів, яка об'єднує цілі, функції, методи, організаційну структуру і суб'єктів, а також об'єкти управління, де спостерігається і відбувається цілеспрямоване перетворення впливу елементів управління на необхідний стан або реакцію об'єктів управління, що має вихідні посилки та результуюча реакцію.

Мета статті

Мета статті: розробити комплексний механізм управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження

Концепція розробки механізму управління трудовим потенціалом має ґрунтуватися на вихідних положеннях щодо розуміння його природи і особливостей функціонування.

1. Природа трудового потенціалу вимагає врахування рівнів його формування та використання від нанорівня до національного і навіть глобального. При чому варто зауважити, що кожна окрема людина виступає носієм людського капіталу, включаючи інтелектуальний капітал як його невід'ємну компоненту та соціальний капітал, який особистість нарощує та розвиває протягом всього свого життя, створюючи таким чином додаткові канали для комунікації, які своєю чергою виступають джерелами поширення знань і створення унікальних внутрішньо корпоративних організаційних знань, які формують стійкі конкурентні переваги суб'єкта господарювання. З іншого боку нарощення первинних знань, умінь і компетентностей формується в процесі отримання людиною професійної освіти, ефективність функціонування яких забезпечується органами державної влади в рамках реалізації стратегії якісної вищої світи. А вдосконалення професійних знань, вмінь і навичок реалізується безпосередньо на підприємствах або в закладах, які займаються підвищенням кваліфікації. Цей рівень вже передбачає формування більш вузьких спеціалізованих знань, потреба в яких формується в ході професійної діяльності. Відповідно з періоду первинного формування професійних компетентностей подальше їх накоплення здійснюється шляхом звуження та спеціалізації, а для ефективного забезпечення даного процесу механізми всіх рівнів мають бути узгоджені, а цілі всіх залучених та зацікавлених сторін мають бути узгоджені: суб'єктів господарювання, безпосередньо закладів вищої світи, наукових установ, органів державної влади та місцевого самоврядування. Глобальний рівень стосується питань міжнаціональної міграції кваліфікованих кадрів і працівників, роботу яких за відповідну плату в країнах з вищим рівнем економічного розвитку місцеві мешканці виконувати не бажають. Ці питання в більший мирі відносяться до рівня національного регулювання, але ключовим залишається рівень оплати праці, який формується суб'єктами господарювання під впливом об'єктивних ринкових чинників – попиту та пропозиції на окремі професії. Також частка витрат на оплату праці безпосередньо залежить від рівня конкурентоспроможності продукції та ступеня інноваційності виробничих процесів. Адже впровадження ресурсозбережних технологій дозволяє економити на інших витратах та збільшувати частку оплати праці у собівартості продукції, не погіршуючи рівень її конкурентоспроможності і підвищуючи ступінь економічної привабливості підприємства як роботодавця. Таким чином, розроблений механізм управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин має бути виключно відкритою системою із відповідними входами та виходами, який функціонує під впливом чинників зовнішнього середовища із окремим виділенням сфери державного регулювання, яке вирішальним чином впливає на формування і використання трудового потенціалу. Його будова та принципи функціонування мають відповідати загальнонаціональним стратегіям і цілям розвитку, накопичення та ефективного використання трудового потенціалу, узгоджуватися із механізмами управління трудовим потенціалом на регіональному та національному рівнях, враховувати потреби окремих працівників як носіїв людського, інтелектуального та соціального капіталу, які формують стійкі конкурентні переваги для суб'єктів економічних відносин.

2. Структуру механізму управління обов'язково мають формувати керуюча і керована підсистеми, так як вони відповідають кібернетичному принципу функціонування систем, керуюча система шляхом реалізації управлінського впливу намагається привести керовану систему бажаний стан. Основним принципом взаємодії цих підсистем варто вважати закон необхідного різноманіття В. Р. Ешбі – для стабільності системи кількість станів, яких може досягати механізм управління, має бути більшою або рівної кількості станів керованої підсистеми. Це вимагає особливого підходу до формування органів управління формуванням та використанням трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин – насамперед це відділ кадрів або більш розширена його

розуміння – HR-відділ, а також це всі лінійні керівники та топ-менеджмент, які здійснюють координацію та регулювання діяльності працівників підприємства.

3. Структура управлінського впливу в рамках механізму повинна охоплювати широке коло інструментів, серед яких традиційно розглядають принципи управління, функції, методи, види забезпечення та внутрішні механізми. Формалізація впливу керуючої підсистеми на керовану передбачає формування HR-стратегії, яка описує та детермінує дії у відповідній предметній сфері управління. Включення у структуру механізму управління трудовим потенціалом механізмів нижчого рівня обумовлено виключно їх високим рівнем складності, які не досягаються іншими інструментами: функціями, методами або принципами.

Отже, варто представити загальну архітектуру механізму управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин з урахуванням специфіки діяльності підприємств сільськогосподарського машинобудування (рис. 1).



Рис. 1. Механізм управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин

Ключовим інструментом, на який спираються керівників у прийнятті управлінських рішень щодо управління трудовим потенціалом, виступають принципи управління. Базовим принципом варто вважати принцип системності, який передбачає розгляд всіх складових механізму як єдиного цілого із визначеною структурою та зв'язками між її складовими та підсистемами, підпорядкованих поставленим цілям, погоджених із виділеним обсягом ресурсів на досягнення цих цілей. Система взаємодіє із зовнішнім середовищем, отримуючи від неї ресурси та «віддаючи» назад їй результати свого функціонування. Взаємодія із зовнішнім середовищем формує у системі відповідні якості – здатність до адаптації, спроможність змінюватися, що торкається всіх підсистем підприємства. Підприємство в розрізі формування та використання трудового потенціалу із зовнішнього середовища, крім безпосередньо кадрів, отримує інформацію та знання з різних джерел та в різній формі. Принцип системності передбачає розробку правил взаємодії із зовнішнім середовищем, сценаріїв реакції на можливі зміни в ньому, що безпосередньо стосується ринку праці, для утримання балансу підприємства. На практиці принцип системності передбачає прийняття управлінських рішень з урахуванням цілей, потреб, вимог та параметрів її підсистем та необхідності досягнення синергетичного ефекту взаємодії складових трудового потенціалу, а також співставлення цілей управління трудовим потенціалом з його поточним рівнем та

станом. Принцип прозорості передбачає розробку системи управління трудовим потенціалом, ключові складові якої: мотиваційна, навчання і розвитку, оцінювання, розроблені і доведені до відома всіх працівників. Принцип ефективності передбачає співставлення отриманих результатів від реалізації будь-яких процесів з витраченими на дані процеси ресурсами. Цей принцип охоплює значне коло процесів, структур і систем. Це стосується програм навчання та розвитку персоналу – витрати на їх реалізацію мають покриватися приростом продуктивності праці від отримання працівниками нових компетентностей, знань, вмінь і навичок, отриманих в результаті даного навчання. Принцип гнучкості стосується необхідності переналаштування структури суб'єкта економічних відносин під зміни їх цілей в ході коригування стратегії. Складність провадження змін часто пов'язана із занадто високим рівнем бюрократизації організаційної структури та неефективністю ієрархії. Активне включення працівників до вирішення поточних проблем підприємства, реалізація раціоналізаторських пропозицій, впровадження ініціативних проектів можлива лише при достатньому рівні децентралізації управління та наявності ефективного зворотного зв'язку від працівників, що забезпечується гнучкістю організаційної структури. Наступний принцип – справедливості – стосується формування та впровадження системи мотивації та стимулювання кадрів. При досягненні відповідних бажаних результатів на сучасних підприємствах встановлюються бонусні системи, які заохочують співробітників до подальшого зростання рівня результативності. Принцип емерджентності є ключовим принципом загальної теорії систем та системного аналізу: він передбачає виникнення у системи властивостей, які відсутні у її складових. Однією із таких властивостей формування та використання трудового потенціалу є створення ефективного колективу, спроможного вирішувати завдання різного рівня складності. Принцип ієрархії передбачає розробку структур декомпозиції ключових цілей формування та розвитку трудового потенціалу на підцілі нижнього рівня та узгодження їх з організаційною структурою підприємства. Крім того, узгодження заходів щодо розвитку трудового потенціалу передбачає необхідність формування програм та портфелів проектів, впорядкованих за принципом ієрархії. Принцип цілеспрямованості є одним з найбільш очевидних принципів функціонування будь-якого штучного механізму, яким варто вважати і механізм управління трудовим потенціалом. Цілі не було включено до структури механізму, адже вони є варіативними і уточнюються в залежності від змісту HR-стратегії. Для досліджуваного підприємства сільськогосподарського машинобудування цілі механізму варіюються в залежності від рівня інтегрального коефіцієнту трудового потенціалу. Для підприємств із високим рівнем цілі механізму передбачають розвиток і накопичення трудового потенціалу, активну реалізацію програм підвищення кваліфікації і навчання кадрів, вдосконалення системи мотивації, розширення методів нематеріального стимулювання, залучення кадрів до управління підприємством, активна участь підприємства в програмах публічно-приватного партнерства тощо. Аналогічні цілі, але менш розширені варто рекомендувати підприємствам із високим рівнем коефіцієнту формування та використання трудового потенціалу. Зміст принципу економічності близький до принципу ефективності і стосується відношення витрачених ресурсів на досягнення поставлених цілей. На відміну від принципу ефективності цей принцип використовується для кількісного оцінювання доцільності впровадження проектів удосконалення формування та використання трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин.

Наступним елементом механізму виступають функції управління трудовим потенціалом. Їх варто розподіляти на специфічні та загальні, або ті які відповідають суб'єктний компоненті трудового потенціалу, та – об'єктній.

Методи управління в рамках механізму управління трудовим потенціалом включають традиційні групи: економічні, соціально-психологічні та адміністративні.

Особливою складовою запропонованого механізму є внутрішні вбудовані механізми в його функціонування: механізм мотивації та стимулювання персоналу, механізм оцінювання ефективності використання трудового потенціалу, механізм

формування та використання інтелектуального та соціального капіталів. Реалізація управлінського впливу керуючої підсистеми на керовану в розрізі зазначеного інструментарію (принципи, функції, механізми, методи) передбачає формалізацію шляху досягнення поставлених цілей у формі HR-стратегії, яка деталізується в HR-тактиці, яка своєю чергою здійснюється крізь конкретні заходи.

Останнім елементом розробленого механізму виступають типи забезпечення: інформаційне, фінансове, нормативно-правове та множина регламентів.

Висновки та перспективи подальших досліджень

Таким чином, розроблений механізм управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин передбачає управлінський вплив керуючої підсистеми на керовану з використанням комплексу функціоналу, який об'єднує принципи, функції, методи та механізми управління, які формалізовано в HR-стратегії, а забезпечення їх здійснення реалізується крізь інформаційну, фінансову і нормативно-правову компоненту, включаючи регламенти функціонування підприємства. Процес прийняття управлінських рішень представляє собою алгоритм дій, який реалізується в підсистемах менеджменту персоналу, відображених у механізмі функціями, розподіленими на суб'єктну та об'єктну компоненту.

Список літератури

1. Альберда Т. Г. Механізм як загальнонаукова і правова категорія («правовий механізм»). Молодий вчений. 2013. № 2 (02). С. 64–68.
2. Ожегов С. И. Словарь русского языка: Ок. 53 000 слов; под общ. ред. проф. Л. И. Скворцова. 24-е изд., испр. М.: Оникс, Мир и Образование, 2007. 1200 с.
3. Саєнко М. Г. Внутрішній економічний механізм підприємства: консп. лекцій. Тернопіль: ТНЕУ, 2012. 248 с.
4. Федорчак О. Класифікація механізмів державного управління. Демократичне врядування: науковий вісник: Електронне наукове фахове видання. 2008. Вип. 1. URL: http://www.lvivacademy.com/visnik/fail/O_Fedorchak.pdf.
5. Кульман А. Экономические механизмы; пер. с франц. Н.И.Хрусталева. М Прогресе; Универс, 1993 192 с.
6. Радченко О. В. Категорія «механізм» у системі державного управління. Державне управління та місцеве самоврядування: збірник наукових праць: у 2 ч. (за заг. ред. Г. І. Мостового, Г. С. Одінцової). Х., 2001. Вип. 2 С. 10.
7. Репин В.В., Елиферов В.Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 544 с.
8. Харченко Н.П. Поняття механізму держави, наукові пошуки теоретико-правової дефініції. Юридические науки. 2007. №2. С. 278–284.

References

1. Al'berda, T. H. (2013). «Mechanism as a general scientific and legal category ("legal mechanism")» *Molodyj vchenyj*. № 2 (02), pp. 64–68.
2. Ozhegov, S. Y. (2007). *Slovar' russkoho iazyka: Ok. 53 000 slov; pod obsch. red. prof. L. Y. Skvortsova*. [Dictionary of the Russian language: Approx. 53,000 words; under common ed. prof. LI Skvortsova]. 24 ed. Onyks, Myr y Obrazovanye. Moscow. Russia.
3. Saienko, M. H. (2012). *Vnutrishnij ekonomichnyj mekhanizm pidprijemstva*. [Internal economic mechanism of the enterprise]. TNEU. Ternopil. Ukraine.
4. Fedorchak, O. (2008). *Klasyfikatsiia mekhanizmiv derzhavnoho upravlinnia*. «Classification of mechanisms of public administration». *Demokratychnе vriaduvannia: naukovyj visnyk*. [Democratic governance: scientific bulletin]. (electronic journal). Issue 1. Available at: http://www.lvivacademy.com/visnik/fail/O_Fedorchak.pdf.
5. Kul'man, A. (1993). *Ekonomycheskye mekhanizmy*. [Economic mechanisms]. Transl from French. In Khrustaleva, N. Y. (ed.). *Prohrese; Unyvers*. Moscow. Russia.
6. Radchenko, O. V. (2001). *Katehoriia «mekhanizm» u systemi derzhavnoho upravlinnia*. *Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia: zbirnyk naukovykh prats'*. [Category "mechanism" in the system of public administration. Public administration and local self-government: a collection of scientific works]. In Mostovoho, H. I., Odintsovoi, H. S. (ed.). Issue 2, pp. 10.
7. Repyn, V.V., Elyferov, V.H. (2013). *Protsessnyj podkhod k upravleniyu. Modelyrovanye byznes-protsessov*. [Process approach to management. Business process modeling]. Mann, Yvanov y Ferber. Moscow. Russia.
8. Kharchenko, N.P. (2007). «The concept of the mechanism of the state, scientific research of theoretical and legal definition». *Yurydycheskye nauky*. №2, pp. 278–284.

Стаття надійшла до редакції 12.04.2021 р.