МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ГО “ВСЕУКРАЇНСЬКА АСАМБЛЕЯ ДОКТОРІВ НАУК
З ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ”
МІЖНАРОДНА КАДРОВА АКАДЕМІЯ
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD TECNOLOGICA ISRAEL (REPÚBLICA DE ECUADOR)
“ANANIA SHIRAKATSI” UNIVERSITY OF INTERNATIONAL RELATION (ARMENIA)

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 8

Матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 30-річчю МАУП

“Актуальні проблеми модернізації
недержавного сектору освіти в Україні
у контексті світових тенденцій і національної практики”

м. Київ, МАУП, 11 квітня 2019 р.

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2019

ББК 63.3(4УКР)я43
С76

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 3 від 27.03.19)

Редакційна колегія:
М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко (заступник голови), д-р наук з держ. упр., проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук, проф.;
А. М. Кислий, д-р юрид. наук., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор)

Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП "Видавничий дім "Персонал", 2008 —

С76 Вип. 8: Матеріали Міжнар. наук. конф. "Актуальні проблеми модернізації недержавного сектору освіти в Україні у контексті світових тенденцій і націо нальної практики", 11 квітня 2019 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2019. — 460 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2019
© ДП "Видавничий дім "Персонал", 2019

Самойленко О. М.
Хмаро-орієнтовані середовища в освіті та їх класифікація *214*
Харабуга С. В.
Концепція управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи *216*
Цумарєв М. І.
Роль недержавних закладів освіти у політичній соціалізації молоді та формуванні культури локальної демократії громадянського типу *220*
Богданенко А. І.
Визначення поняття альтернативності системи вищих навчальних закладів, заснованих на недержавній формі власності *223*
Циганенко Г. В., Меліченко Т. Д.
Проектний підхід в управлінні діяльністю недержавного закладу вищої освіти *226*
Башук О. Г., Іванчук Н. О., Трохліб М. В.
Основні освітні принципи платонівської філософії та сучасні реалії *229*
Копик Ю. В., Шнайдер О. В., Ременчук Н. В.
Порівняльна характеристика правових та організаційних засад функціонування державних і приватних вищих навчальних закладів *232*
Свистович Р. С., Карпюк С. В., Лук'янчук А. М.
Адміністративно-правовий шлях забезпечення ефективної діяльності приватного вищого навчального закладу *235*
Зошій І. В.
Модель ефективного формування професійної компетентності майбутніх фахівців галузі права *237*
Кадебська Е. В., Рябушенко Н. П.
Сучасні підходи до забезпечення освіти населення впродовж життя *241*
Олешко О. М.
Короткострокові фахові навчальні курси як альтернативна освітня практика у вищих навчальних закладах *244*
Посвистак О. М.
Щодо аспектів інноваційної діяльності бібліотеки закладу вищої освіти *246*
Кириченко Г. В.
Формування позитивного іміджу державних службовців у процесі їх навчання в недержавних ЗВО *249*
Рудь А. А., Рябенко Г. М.
Досвід недержавної вищої освіти у зарубіжних країнах *252*
Шантырь Е. Е., Чекушина Ю. Н.
Авторитет личности преподавателя как психологическая основа успешной деятельности заведений высшего образования негосударственного сектора *254*
Маньгора В. В.
Роль дистанційної освіти на сучасному етапі *258*

С. В. ХАРАБУГА
канд. екон. наук, доц., директор Маріупольського інституту МАУП

КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ

У статті досліджено проблематику управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи. Проаналізовано підходи до визначення сутності поняття "трудовий потенціал". Окреслено особливості та взаємозв'язки трудових потенціалів соціально-економічних систем різних рівнів. Надано визначення категорії "трудовий потенціал 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: трудовий потенціал, соціально-економічна система, трудові ресурси, концепція управління, робоча сила.

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 Грішнова 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. Concetptus — 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 соціальноекономічної 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 загальнодіалектичні 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.

Теоретико-методологічний рівень концепції управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи спирається на системний та синергетичний наукові підходи, використання яких дозволяє сформувати 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.

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 соціальноекономічної 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 соціальноекономічної системи, що є основою для підвищення рівня протистояння негативним проявам глобалізації, які зростають зі збільшенням відкритості національної соціальноекономічної 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 соціальноекономічної системи. Концепція управління трудовим потенціалом соціальноекономічної 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.

Джерела

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.