

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 4(31)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2011

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук, доц., акад. Академії вищої шк. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, доц., Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М. д-р іст. наук, доц., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Піла В. І., д-р екон. наук, проф., Радзієвський О. І., д-р екон. наук, проф., Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, доц., Курко М. Н., д-р юрид. наук, доц., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, доц., академік Академії вищої шк., Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 8 від 28 вересня 2011 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 4 (31). — К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2011. — 174 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2011
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2011

ЗМІСТ

ПОЛІТИЧНІ НАУКИ	5	Чорноштан Є. В.	
Бернадський Б. В.		<i>Особливості федералістської концепції Миколи Костомарова</i>	84
<i>Розвідувальна та інформаційно-аналітична діяльність країн світу у сфері економіки</i>	5	Медвідь Ф. М., Димарчук О. Л., Курчина Т. О.	
Гольцов А. Г.		<i>Глобалізація засобів масової інформації: концептуальні засади</i>	88
<i>Імперська геополітика в сучасному світі: основні класичні види</i>	14	ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	93
Дікарев О. І., Волонець О. В.		Мельник П. П.	
<i>Синергетичний вимір парадигми наукової картини війни: ядерна стабільність та мережеві загрози контрпоширенню</i>	20	<i>Аналіз сучасних організаційно-економічних проблем в агроєкосистемах</i>	93
Дікарев О. І., Дзавулько О. А.		Юсеф Н. Н.	
<i>Передбачення і творення Апокаліпсису: скандинавський варіант</i>	26	<i>Розвиток вільних торговельно-промислових зон Ісламської Республіки Іран на початку ХХІ ст.</i>	97
Дікарев О. І., Стогній О. М., Крец Г. М.		Бульда С. О.	
<i>Політична рента: теорія та практика</i>	34	<i>Методичні підходи до оцінки ефективності використання ресурсного потенціалу регіону</i>	101
Лазарович М. В.		Дмитренко Г. А., Семерей Б. В.	
<i>Професійна стратифікація етнічних меншин України наприкінці ХІХ — на початку ХХ ст.</i>	42	<i>Компонентно-параметрична модель якості трудового потенціалу в контексті реалізації людиноцентричного підходу</i>	110
Шконда В. В., Кальянов А. В.		Дорошев А. О.	
<i>Людський потенціал в аксіологічному вимірі</i>	47	<i>Загрози та засоби досягнення економічної безпеки підприємства</i>	115
Бондар Ю. В.		Дукоска Катаріна	
<i>Генеza і проблеми правового забезпечення інформаційних прав та свобод у сучасній Україні</i>	54	<i>Модель розвитку корпоративної культури в умовах інтернаціоналізації</i>	120
Ігнатуша І. М.		Ейсмонт В. С.	
<i>Між детермінізмом та передбачуваністю: прогнозування в синергетиці</i>	59	<i>Адекватність деяких економічних концепцій специфіці макроекономічної системи України</i>	125
Костюк Т. О.		Кітанов В.	
<i>Інформаційний тероризм як метод політичного керування в сучасній Україні</i>	65	<i>Особливості формування регіональної туристичної дестинації в Республіці Македонія</i>	131
Лазаренко О. В.		Магеррамзаде Алібала Саттар огли	
<i>Проблеми інноваційного підходу в державному управлінні в контексті сучасних теорій управління</i>	70	<i>Класичні концепції міжнародної торгівлі та економічної інтеграції</i>	135
Хоменко О. С.		Пруднікова Л. О.	
<i>Права людини: суть, зміст та теоретико-методологічне обґрунтування</i>	75	<i>Реформування системи міжбюджетних відносин як основа подолання нерівномірності соціально-економічного розвитку регіону (на прикладі Донбасу)</i>	139
Хоменко О. С.			
<i>Світова та національна практика забезпечення прав людини: спільне й особливе</i>	80		

Г. А. ДМИТРЕНКО

Університет менеджменту освіти АПНУ, м. Київ

Б. В. СЕМЕРЕЙ

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

КОМПОНЕНТНО-ПАРАМЕТРИЧНА МОДЕЛЬ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНОГО ПІДХОДУ

Наукові праці МАУП, 2011, вип. 4(31), с. 110–114

Розкривається сутність якості трудового потенціалу і можливості його ефективного використання шляхом сприяння самореалізації працівників в інтересах роботодавця і соціуму.

Одним із суттєвих і найважливіших напрямів підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки є ефективність використання людських ресурсів загалом і трудового потенціалу зокрема. Але ефективність використання трудового потенціалу залежить від його якості і вміння використовувати ці якості при організації практичної діяльності. Останнє практично повністю залежить від того, наскільки керівник є справжнім менеджером. Як і в радянські часи, нині, на жаль, якість трудового потенціалу частіше розглядається як сукупність людей, які мають вік, освіту, певну кваліфікацію. При цьому не заглиблюючись у те, що він складається передусім з особистостей, які мають не тільки кваліфікацію, освіту, стаж роботи, вік, стать — вони відчують потребу самореалізування у сфері трудової діяльності. І це вже стає новиною у підході до формування і використання трудового потенціалу в контексті реалізації філософії людиноцентризму, яка на сьогодні стає головною методологією трансформаційних процесів в Україні.

Зазначимо, що в останні роки проблемі поширення ідеї людиноцентризму в трансформаційних процесах велику увагу приділяють вчені: філософи, історики, економісти, соціологи та ін., які шукають вихід з того ідеологічного вакууму, в якому опинилася наша країна, не маючи об'єднуючої національної ідеї і відповідної ідеології. Нині така ідея й ідеологія вже висвітлюються — це філософія людиноцентризму [1–4].

Спроба розглядати людину одночасно як особистість і як головну продуктивну силу суспільства вже здійснювалась у науковій літературі [5, 6]. Але традиційно якість трудового потенціалу розглядають на макро-, мезо- і мікрорівнях [7], не спускаючись на базовий рівень — особистісний. Водночас трудовий потенціал на будь-якому рівні складається саме з особистостей, їх властивостей, мотивованості, професійної компетентності тощо.

Розглянемо сутність трудового потенціалу та його якісні характеристики через компонентно-параметричну модель з точки зору можливості підвищення в подальшому цих характеристик (параметрів цілісної моделі). Береться до уваги те, що принциповий вектор дослідження якості трудового потенціалу організації базується саме на особистісному рівні, який і несе в собі певну наукову новизну. Це, у свою чергу, зумовило появу і нових технологічних можливостей підвищення цієї якості, а також ефективність його використання на підприємствах (в організаціях).

Класична модель якості трудового потенціалу структурно складається з шести основних компонентів, які сукупно дають її загальну характеристику. Перший — біографічний компонент: вік, освіта, стаж, стать. Другий — кваліфікація, що характеризується професійними знаннями та вміннями виконувати відповідну роботу. Третій — мотивованість до активної праці. Четвертий — здоров'я працівників (фізичне та психіч-

не). П'ятий — креативність як прояв творчого підходу до виконання завдань та пристосування до зміни ситуації. Шостий — моральність, яка проявляється у відповідальному ставленні до своїх обов'язків та поваги до соціуму, що оточує.

З точки зору реалізації зазначеного вище принципового вектора дослідження якості трудового потенціалу, що поєднує людиноцентричну ідеологію з потребами роботодавця, організації, суспільства (через споживача), ці компоненти можуть дещо змінюватися, що потребує більш детального розгляду.

Перший компонент має певне значення при підборі кадрів, але як складова якості трудового потенціалу може не враховуватися. Мова йде в першу чергу про те, що вік, освіта (вища, базова вища, повна середня) та ін. — не в усіх професіях і не завжди впливають на можливості працівників ефективно працювати. З іншого боку, ця складова має дискримінаційний характер відносно літніх працівників (з позиції людиноцентричного підходу) — кваліфікованих, відповідальних, повних сил і бажання виконувати творчу чи нетворчу роботу, яка потрібна роботодавцю, організації, суспільству (тобто споживачу).

Другий компонент — кваліфікація. Нині вона розглядається як набуті працівниками відповідні професійні компетенції, які базуються на відповідному комплексі засвоєних професійних знань. Але головне те, що в компетенцію входять уміння, тобто знання повинні інтегруватися в уміння робити якісно конкретні справи.

Третім істотним компонентом якості трудового потенціалу організації є мотивованість працівника ефективно виконувати свою роботу. Можна бути молодим, освіченим, кваліфікованим працівником без бажання виконувати завдання, свої обов'язки. Безумовно, що потенціал такого працівника різко знижується, бо немотивований працівник є тільки частиною мотивованого.

У зв'язку з цим у контексті реалізації ідеології людиноцентризму мова йде про істотне посилення механізму мотивації працівників таким чином, щоб задовольняти їх особисті мотиваційні потреби. При цьому традиційна система мотивації праці шляхом матеріального стимулювання (маючи на увазі історично підтверджений низький рівень оплати праці на східнослов'янському просторі) стає лише однією зі складових мотиваційного механізму посиленого типу.

Четвертий компонент — здоров'я працівників. Він є дуже специфічною категорією. Треба мати на увазі, що здоров'я — це індивідуальна цінність людини, яка є базовою для розвитку і реаліза-

ції усього комплексу інших її якостей і здібностей. Водночас більшість людей звертають на нього увагу тоді, коли воно помітно погіршується. У цьому і полягає феномен категорії “здоров'я”.

Значною мірою загальний рівень здоров'я залежить від самої людини, обраного способу життя і ставлення до свого здоров'я. Водночас велике значення мають зовнішні умови. Наприклад, невизначеність перспектив, невпевненість у завтрашньому дні, загроза у будь-який момент зниження соціального статусу тощо викликають постійні стресові ситуації, які негативно впливають в першу чергу на психічне здоров'я людей. Компонент якості трудового потенціалу “здоров'я” повинен включати в себе не тільки поняття психічного і фізичного здоров'я, а також і “стресостійкість”. У такому разі здійснюється поглиблення людиноцентричного підходу до підвищення якості трудового потенціалу з точки зору надання параметру здоров'я особливого “статусу”.

П'ятий компонент — креативність (лат. *creatura* — создание, творение) як здатність до активної творчої праці, пов'язана зі змінами та постійним пошуком найкращих варіантів рішень, частіше нестандартних, що забезпечує реалізацію інноваційного підходу до розвитку будь-яких процесів. Цей параметр набуває значення у зв'язку з усе більшим ускладненням виробництва продукту (чи послуг) згідно з законом поступового зростання потреб людства в цілому і певного індивіда зокрема.

Безумовно, є ще чимало сфер праці, де креативність не потрібна, навпаки, вона створює перешкоди при виконанні деяких видів робіт. Однак не такі сфери праці рухають науково-технічний прогрес, не вони визначають вектори руху в майбутнє.

Шостий компонент якості трудового потенціалу (ЯТП) — моральність. Цей параметр не завжди вважався складовою ЯТП. Але в останнє десятиліття стало зрозумілим, що робота в команді, де кожний поважає інших, є найбільш ефективною формою організації праці і одержання високих результатів.

На порівняння до інших базується моральність, яка потім проявляється в конкретних діях і вчинках людини. Найвагомішим для роботодавця моральним проявом дій працівника є надійність, яка обумовлена його відповідальністю за свої дії. Для інших колег головним проявом моральності стає людяність, бажання допомогти у важку хвилину, неконфліктність, ввічливість тощо.

З позиції посилення ідеології людиноцентризму в системі формування якісного трудового потенціалу є ще один компонент, який має

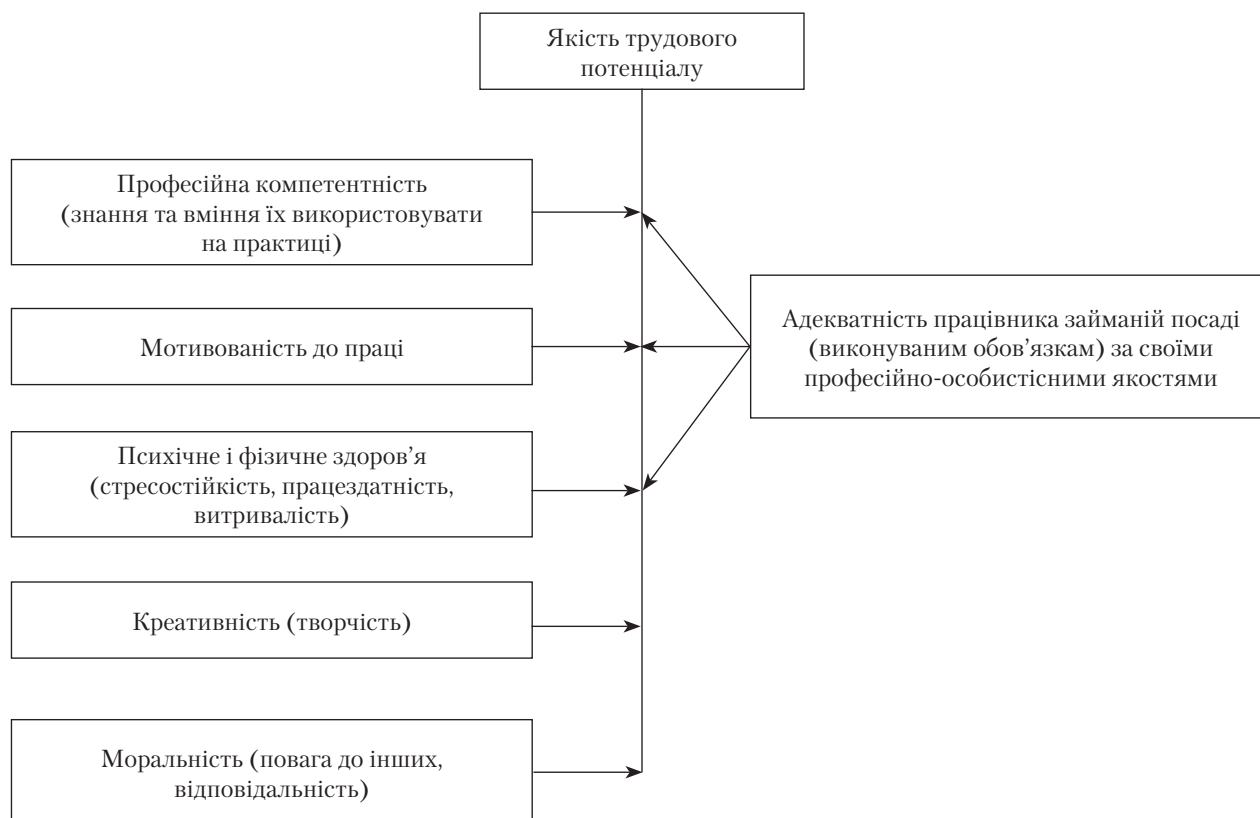


Рис. Структурна компонентно-параметрична модель якості трудового потенціалу організації у контексті реалізації ідеології людиноцентризму

надзвичайно важливе значення як для самої людини, так і для роботодавця, соціуму, всього суспільства.

Мова йде про адекватність (відповідність) працівника обраній професії та посаді, тим завданням і функціональним обов'язкам, які він виконує. Людина комфортно себе почуває у сфері трудової діяльності тільки тоді, коли вона може реалізувати свої природні дані. На рисунку подано сучасну модель, яка включає всі зазначені компоненти.

Виявляти ці природні та соціальні дані стає стратегічним завданням батьків та системи освіти. Ще в радянські часи робилися спроби, починаючи вже з середніх класів школи, виявляти у дітей природне через так звану профорієнтацію. У процесі здійснення такої профорієнтації виявляються ті сфери діяльності, які подобаються дітям, чи в позашкільній освіті (у гуртках), чи знайомство зі змістом різних професій через одержання певної інформації з лекцій, кінофільмів, телевізійних передач, екскурсій на виробництво та ін.

Лише в останні роки це набуло поширення в психологічних службах працевлаштування та в

Державних Центрах зайнятості. Шляхом тестування в цих організаціях виявляються нахили дорослих і дітей до сфери діяльності: “людина-людина”, “людина-техніка”, “людина-природа”. Тобто, робляться перші загальні кроки у напрямі виявлення природних нахилів у дорослих і дітей засобами психологічних тестів. Це дуже добре, але цього ще недостатньо.

Треба пам'ятати про відсутність душевного комфорту в разі невідповідності людини обраній професії. Водночас ця сфера є практично головною в її житті, а адекватність обраній професії чи посаді — ключовою складовою моделі самореалізації у ній. Саме у зв'язку з цим посилення людиноцентричного підходу до підвищення якості трудового потенціалу в цьому напрямі не може не дати позитивних результатів.

Проблему адекватності працівника виконуваним функціям вперше було розглянуто в працях з наукового менеджменту Ф. Тейлора. Він стверджував, що в кожній професії є свої особливості, які вимагають відповідних якостей у працівників для ефективного виконання роботи. І вперше доводив цю тезу на прикладі праці вантажників.

На цій основі вже в першому десятилітті ХХ ст. активно розвивалася технологія (психотехніка) підбору працівників до специфічної роботи з урахуванням їх природних ділових та особистісних якостей.

Особливу увагу цьому приділяють в Японії, де в більшості фірм середнього і великого бізнесу існують служби управління кар'єрою працівників. На основі щорічної усебічної оцінки працівників формуються відповідні картки особистості, які дають інформацію про придатність їх до тієї чи іншої справи. У цій країні давно зрозуміли, що працівник, який самореалізується у сфері трудової діяльності, є найбільш продуктивним. Тобто його потенціал розкривається найбільшою мірою в конкретній роботі.

Але щоб повністю самореалізуватися у сфері трудової діяльності, потрібно ще задовольнити мотиваційні потреби (матеріальні і нематеріальні), а також соціальні потреби в спілкуванні і ви-

знанні з боку колег і керівництва, потреби в умовах праці. Сукупний же рівень задоволення всіх цих потреб буде характеризувати кінцевий соціальний результат діяльності всієї організації і, зокрема, її керівника.

Наведена на рисунку структурно-компонентна модель якості трудового потенціалу є одночасно параметричною у зв'язку з тим, що кожна структурна її складова може і повинна бути виміряна та представлена якимось показником. У протилежному випадку неможливо відстежити процес підвищення якості трудового потенціалу через порівняння "що було" і "що сталося". Тобто, треба визначитися з інструментарієм вимірювання рівня ЯТП, щоб потім шукати різні засоби підвищення цього рівня. Маючи на увазі, що таке підвищення стане метою діяльності певних структур чи окремих діячів, які саме тоді і будуть зацікавлені в пошуках дієвих засобів досягнення мети. Це є, по суті, управлінським впливом на підвищення ЯТП.

Таблиця

Факторно-критеріальна модель оцінки ступеня моральності особистості

№ п/п	Фактори моральності	Вагомість факторів	Критерії моральності	Значущість критеріїв
1	Людяність	0,30	1. Завжди охоче допомагає людині, яка потрапила у скрутне становище 2. Допомагає, але не завжди охоче 3. Інколи допомагає, інколи ні 4. Допомагає рідко 5. Ніколи не допомагає	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
2	Надійність	0,25	1. Завжди виконує свої обіцянки без нагадувань 2. Частіше виконує, ніж не виконує 3. Щось середнє 4. Частіше не виконує, ніж виконує 5. Ніколи не виконує	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
3	Ввічливість	0,20	1. Завжди тактовний, ніколи не ображає оточуючих 2. Рідко, але дозволяє собі нетактовність 3. Щось середнє 4. Нерідко дозволяє собі нетактовну поведінку 5. Завжди брутальний і не поважає оточуючих	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
4	Працьовитість (ставлення до праці)	0,15	1. Завжди сумлінно виконує свої обов'язки 2. Частіше "так", ніж "ні" 3. Щось середнє 4. Частіше "ні", ніж "так" 5. Ніколи сумлінно не виконує	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0
5	Свідомість	0,10	1. Завжди готовий виконувати роботу для колективу, не шкодуючи свій час. 2. Частіше "так", ніж "ні". 3. Щось середнє. 4. Частіше "ні", ніж "так". 5. Ніколи не надає пріоритету роботи в колективі	1,0 0,8 0,5 0,3 0,0

Приклад розрахунку оцінки:

$$0 = 0,30 \cdot 0,8 + 0,25 \cdot 0,5 + 0,20 \cdot 0,3 + 0,15 \cdot 0,8 + 0,10 \cdot 0,5 = 0,24 + 0,125 + 0,06 + 0,12 + 0,05 = 0,595$$

Такий інструментарій вимірювання вже визначився — це кваліметричні факторно-критеріальні оціночні моделі, використання яких постійно поширюється у практичній діяльності, але ще поки з іншою метою. Наведена таблиця більш детально розкриває зміст вимірювання на основі кваліметричних моделей на прикладі факторно-критеріальної моделі оцінки моральних якостей.

Треба зазначити ще одну важливу обставину. Мова йде про те, що підвищення якості трудового потенціалу значною мірою залежить від якості тієї її частини, яка є визначальною і яка зумовлює формування, використання і розвиток трудового потенціалу держави в цілому, регіонів, підприємств (компаній, фірм, закладів тощо). Такою складовою трудового потенціалу є управлінська еліта, від якості якої залежить і якість трудового потенціалу загалом. Саме параметри ЯТП відносно цієї складової моделі треба вимірювати особливо ретельно ще в процесі підготовки менеджерів і їх підбору в організації.

Отже, розроблена авторами структурна компонентно-параметрична модель якості трудового потенціалу (ЯТП) при переході на виміри компонентів на кваліметричній основі дає напрям підвищення ЯТП, у першу чергу для самої особистості.

Тобто, з позиції людиноцентричного підходу ключовою проблемою підвищення якості трудо-

вого потенціалу (ТП) є адекватність працівника обраній професії (займаній посаді, виконуваним обов'язкам), що безпосередньо впливає також на інші якісні характеристики, наприклад мотивованість до праці і прагнення до підвищення професійної компетентності. При цьому треба мати на увазі, що саме така адекватність є потужним фактором особистісної самореалізації людини у сфері трудової діяльності в інтересах роботодавця й соціуму.



Література

1. Кремень В. Г. Філософія національної ідеї. Людина. Освіта. Соціум. — К.: Грамота, 2007. — 576 с.
2. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в стратегії освітнього простору. — К.: Педагогічна думка, 2009. — 520 с.
3. Толочко П. П. Имеет ли Украина национальную идею // Киев. ведомости. — 1995. — 18–20 окт.
4. Матеріали науково-практичної конференції "Філософія людиноцентризму: методологія, теорія, практика". — Київ, 15 грудня 2009. — К.: ІОД АПН України, 2009. — 164 с.
5. Дмитренко Г. А. Концепция антропосоциального управления переходным обществом // Персонал. — № 1. — 1998. — С. 15–19.
6. Дмитренко Г. А. Людиноцентричная освіта як імператив підвищення якості життя населення України // Економіка і держава. — № 2. — 2009. — С. 39–42.

Запропонована структурна компонентно-параметрична модель якості трудового потенціалу з виміром компонентів на кваліметричній основі.

Предлагается структурная компонентно-параметрическая модель качества трудового потенциала с измерением компонентов на кваліметрической основе.

A structural component-parametric model of the quality of labor potential of the measurement components of kваліmetrychniy basis.

Надійшла 7 жовтня 2011 р.