

**Ю. М. Комар**, д-р держ. упр., професор,  
Київський університет управління та підприємництва  
**В. Ю. Комар**, аспірант,  
Донецький державний університет управління

## **НАУКОВІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ТВОРЧОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ПРАЦІ**

**АНОТАЦІЯ.** Проведено обґрунтування наукових засад формування концептуальної моделі творчого управління у сфері праці.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Концептуальна модель, творче управління, сфера праці, метод структурно-лінгвістичної нумерології.

**АННОТАЦИЯ.** Проведено обоснование научных основ формирования концептуальной модели творческого управления в сфере труда.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Концептуальная модель, творческое управление, сфера труда, метод структурно-лингвистической нумерологии.

**ANNOTATION.** The ground of scientific bases of forming of creative case frames is conducted in the field of labour.

**KEYWORDS:** Conceptual model, creative management, sphere of labour, method of structure-linguistical numerologos.

**Постановка проблеми та її зв'язок з найважливішими науковими чи практичними завданнями.** Соціально-економічні і політичні перетворення — об'єктивна умова докорінних змін у життєдіяльності сучасного українського суспільства, в основі розвитку якого лежить найповніша реалізація людського потенціалу, зокрема в сфері праці. Це вимагає від держави вжиття численних стратегічних заходів у сфері праці: від запровадження ефективних механізмів оптимізації трудових процесів, суттєвого підвищення продуктивності праці до рівня європейських і світових показників, до зміцнення трудової та виробничої дисципліни в основних сферах суспільного виробництва для забезпечення вже в недалекому майбутньому гідного життя українського суспільства.

Успішне вирішення цієї надзвичайно масштабної і складної проблеми зумовлює необхідність комплексного дослідження трудових процесів, системи управління персоналом і формування на цій основі моделей творчого управління в сфері праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій. Невирішені частини питання, що досліджується.** Концептуальні основи системи управління у сфері праці висвітлені в колективних і особистих монографічних, навчально-методичних працях відомих вітчизняних і закордонних учених: Л. В. Балабанової [1], В. Г. Воронкової та ін. [2], В. М. Данюка [3], В. В. Дорофійенка та ін [4], А. Я. Кібанова [5], А. І. Колота [6], Г. Г. Мелкіян, Р. П. Колосової [7], І. В. Петенко та ін. [8], В. А. Савченка [9], М. М. Шутова та ін. [10] й інших дослідників.

Систематизація праць зазначених та інших науковців дозволяє зробити висновок, що теоретичні та прикладні аспекти проблеми в сфері праці висвітлені достатньо повно і на належному рівні.

Разом з тим, мало розробленою залишається проблема удосконалення наукового інструментарію управління працею персоналу на засадах створення моделей творчого управління, як фундаментальної основи для реалізації інформаційного підходу в управлінні.

Філософські засади створення моделей творчого управління в соціальній сфері висвітлені в монографічних дослідженнях відомих українських вчених Ю. М. Канигіна і В. І. Кушерця [11, 12], які концептуально окреслили їх характеристики в контексті посткласичної науки.

Але, дотепер не сформовано єдиної теоретико-методологічної бази створення концептуальних моделей творчого управління суспільними процесами, зокрема в сфері праці. Не визначено їх основні складові, загальні принципи, методи і порядок побудови з використанням сучасного наукового інструментарію.

**Мета статті** — сформувані наукові засади створення концептуальної моделі творчого управління в сфері праці.

**Виклад основного змісту.** Подальший розвиток системи управління в сфері праці на інноваційній основі можливий за умови активного використання сучасного наукового інструментарію, зокрема його найвищого рівня *моделей творчого управління* — високоефективних утворень, які реалізують управлінсько-інформаційні процеси праці повного циклу, забезпечуючи при цьому ефективну мобілізацію інтелектуального (творчого) потенціалу учасників трудового процесу на вирішення найпріоритетніших задач розвитку праці.

Важливо те, що фундатором концептуальної моделі творчого управління, є дослідник, який має бути спроможним не тільки свідомо впливати на процеси управління різної природи, але й оптимально поєднувати їх з наукою і мистецтвом, досягаючи тим самим найвищого рівня управління.

За цих умов дослідник має не тільки досконало володіти управлінською інформацією, творчо використовуючи сучасний науковий інструментарій, але й оптимально поєднувати власні здібності, інтелект, інтуїцію для витонченого розуміння предмету пізнання і на цій основі досягати найвищого рівня інформатизації управління в сфері праці.

Відомо, що процес є невід'ємним атрибутом управління, без якого воно не може ні існувати, ні мислитись. Кожний процес управління зв'язаний з передбаченням (тобто з майбутнім), характеризується рухом і закінчується тоді, коли пройдено сукупність упорядкованих в часі взаємно зв'язаних етапів управління. При цьому, мету управління можна досягти, якщо послідовно подолати чітко визначену кількість віх (елементів) — десять. Якщо процес управління проходить з кількістю елементів, меншою ніж 10, мета управління може бути досягнута частково, або не досягнута взагалі. Але він не може включати більше 10-ти елементів, тому що це буде інше управління іншим явищем, системою чи об'єктом. Це дозволяє провести інтерпретацію визначення «управляти — значить передбачати» як здатність суб'єкта управління бачити наперед його результати.

Для створення концептуальної моделі творчого управління запропоновано науковий метод *структурно-лінгвістичної нумерології*, з використанням в якості суб'єкта слова «управління», яке складається з десяти букв. Суть методу полягає в тому, що термін «управління» виступає суб'єктом, а об'єктом — система, яка дослідником розподіляється на десять структурних елементів, з виділенням трьох стадій: «початок», «середина» і «закінчення». Причому кожна з десяти букв призводить прямий управлінський вплив на відповідний структурний елемент об'єкта управління і на останній, десятій букві терміну «управління» закінчується процес управління.

Важливе значення в діяльності сучасної організації має управління персоналом — цілеспрямована діяльність керівного складу організації, керівників і спеціалістів підрозділів управління персоналом, з розробки та здійснення концепції і стратегії кадрової політики, принципів і методів управління персоналом [4].

У цій управлінській системі важливу роль відіграє процес праці — сукупність дій над предметом праці для досягнення певного результату, продукту праці. Предметом управлінського процесу є інформація, яку виконавці та керівники використовують у своїй діяльності. Засобами здійснення управлінського процесу є управлінська праця персоналу, носії та канали передачі інформації. Виходячи з традиційних позицій, процес управління персоналом — це діяльність об'єднаних суб'єктів управління, спрямована на досягнен-

ня певної мети, шляхом виконання певних функцій, із застосуванням відповідних методів і дотриманням принципів управління.

Система управління персоналом в організації означає рух уперед, послідовну зміну станів, стадій процесу. При цьому, працівник у цій управлінській системі виступає об'єктом управління, а суб'єктом — керівний персонал відповідних підрозділів організації, який здійснює управлінський вплив на нього. У цьому випадку працівник сприймаючи управлінський вплив проявляє власну активність і за рахунок знарядь праці, фізичної, розумової енергії і здібностей впливає на предмет праці й самого себе, з метою досягнення результатів і отримання продукту праці.

Систематизація процесів управління трудовою діяльністю персоналу дозволила оптимізувати цей процес, виділити три послідовні стадії і десять елементів за схемою: *Початкова стадія* — *планування*: чотири елементи: 1 — планування персоналу; 2 — набір персоналу; 3 — відбір персоналу. 4 — прийом персоналу на роботу; *Середня стадія* — *організація*: чотири елементи: 5 — адаптація персоналу; 6 — трудова діяльність персоналу; 7 — підвищення кваліфікацій персоналу; 8 — винагорода персоналу в процесі праці; *Заключна стадія* — *контроль*: два елементи: 9 — оцінка діяльності персоналу, 10 — висновки за результатами оцінки.

Оптимізація процесу праці дозволила визначити основні складові, фундаментальні принципи, відповідні методи і загальний порядок побудови концептуальної моделі творчого управління у сфері праці (рис. 1).

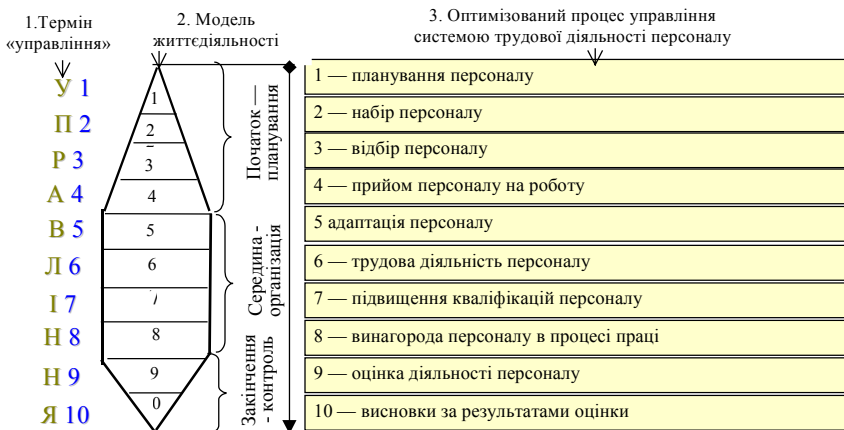


Рис. 1. Модель творчого управління системою трудової діяльності персоналу

Як показано на рис. 1, першою складовою концептуальної моделі виступає термін «управління», який дослідником обраний в якості суб'єкту процесу управління працею і складається з десяти букв, а об'єктом — процес управління системою трудовою діяльністю персоналу. Причому кожна з десяти букв призводить прямий управлінський вплив на відповідний структурний елемент процесу управління персоналом, і на останній, десятій букві слова «управління» закінчується процес управління.

Друга складова — модель життєдіяльності (вітальна модель) процесу управління системою трудовою діяльністю, який включає три стадії: «початок», «середина» і «закінчення» і складається з десяти структурних елементів.

Третя складова — оптимізований процес управління системою трудовою діяльністю, який відповідним чином розподілений дослідником на десять структурних елементів, з виділенням трьох стадій: «початок — планування» — елементи 1—4, «середина — організація» — елементи 5—8 і «закінчення — контроль» — елементи 9—10.

Крім процесу управління, в даній моделі задіяні елементи науки управління, про що свідчить використання низки основних наукових принципів:

*принцип процесуальності* — полягає в тому, що процес управління трудовою діяльністю персоналу відбувається неперервно, поступово і послідовно змінюючись у часі і просторі;

*принцип послідовності* полягає в тому, що формування процесу трудовою діяльністю відбувається послідовно, в певному порядку, а кожний його елемент логічно пов'язується з іншим, від початку і до закінчення процесу;

*принцип системності* передбачає встановлення між структурними елементами процесу трудовою діяльністю зв'язків, які забезпечують цілісність його функціонування;

*принцип цілепокладання* полягає в тому, що процес управління системою трудовою діяльністю має мету, під впливом якої здійснюється інтеграція його елементів в єдине ціле, тобто утворення системи, а також її функціонування і розвиток;

*принцип поєднання абстрактних символів (букв, і чисел) з процесом управління* полягає в тому, що термін «управління» (10 букв), одночасно включає 10 нумерологічних чисел-символів), які органічно поєднуються з десятиелементним процесом управління системою трудовою діяльністю;

*принцип вітальності* передбачає використання в процесі управління системою трудовою діяльністю графічної моделі віталь-

ного типу, яка складається з трьох етапів, десяти структурних елементів і таким чином відображає життєвий цикл цього процесу;

*принцип атрибутивності* передбачає, що процес управління системою трудової діяльності розподіляється на три основні етапи: «початок», «середина» і «закінчення», які складають його суть, і без чого він не може відбуватись або мислитись;

*принцип керованості* передбачає, що кожна стадія, кожний елемент процесу управління системою трудовою діяльністю повинні бути керованими і контрольованими, що узгоджено з принципом зворотного зв'язку;

*принцип зворотного зв'язку* передбачає зворотну дію результатів процесу управління системою трудової діяльності на його протікання або на орган, що управляє;

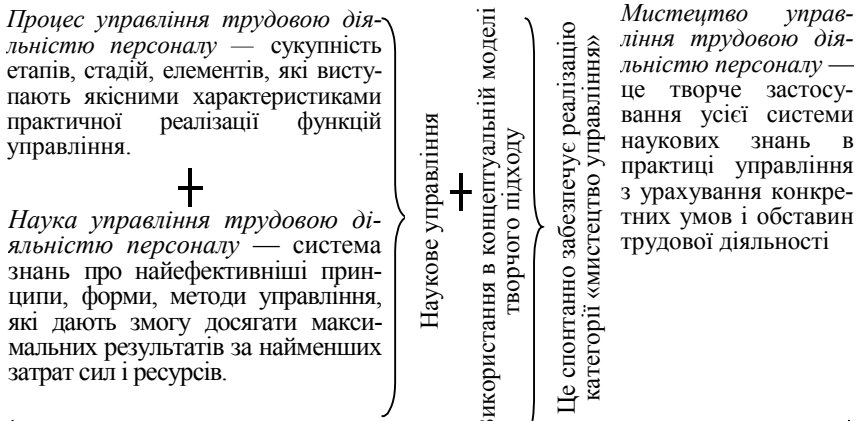
*принцип науковості* передбачає, що в процесі управління системою трудової діяльності комплексно використовуються сучасний інструментарій у складі процесу, науки і мистецтва управління у сфері праці.

Таким чином, концептуальна модель творчого управління системою трудової діяльності персоналу — це високоефективне утворення у складі трьох підсистем: терміну «управління», моделі життєдіяльності системи і оптимізованого процесу управління, які мають по десять структурних елементів і в сукупності забезпечують реалізацію трьохелементного інформаційного підходу, шляхом оптимального поєднання процесу, науки і мистецтва управління в сфері праці.

Важливою перевагою концептуальної моделі творчого управління є органічне поєднання процесу управління і науки управління, що забезпечує наукове управління. В той же час, відповідно до назви, основу концептуальної моделі складає творчий підхід, що спонтанно забезпечує реалізацію категорії «мистецтво управління» в процесі її використання. Це свідчить про оптимальне поєднання в концептуальній моделі трьох управлінських категорій: «процес», «наука» і «мистецтво» управління в сфері праці. Графічне відображення поєднання в концептуальній моделі творчого управління трьох зазначених категорій подано на рис. 2.

Принципово важливо те, що модель творчого управління системою трудової діяльності персоналу завжди утворює методологічну основу побудови цього процесу, оскільки спирається на загальні закономірності його функціонування і визначає першопричину. Причому, предмет дослідження розглядається як єдине ціле, абстрагуючись від суб'єктів і об'єктів системи управління,

її природи, характеру, принципів, методів і технологій управління персоналом, а також конкретних організацій, де відбувається управлінська діяльність.



Висновок. Концептуальна модель творчого управління відповідно до своєї суті забезпечує оптимальне поєднання категорій «процес», «наука» і «мистецтво» управління

Рис. 2. Графічне відображення поєднання в концептуальній моделі творчого управління трьох управлінських категорій «процес», «наука» і «мистецтво» управління

Концептуальна модель творчого управління для сфери праці характеризується такими унікальними ознаками і особливостями:

- суть моделі складає процесний підхід, який у поєднанні з сучасним науковим інструментарієм забезпечує досягнення найвищого рівня інформатизації управління, шляхом оптимального поєднання процесу, науки і мистецтва управління;
- в основу моделі покладені атрибутивні підсистеми, які утворюють трійсту, закінчену творчу систему найвищого рівня досконалості;
- у моделі використані десятиелементні структури атрибутивного типу, які охоплюють увесь простір сфери праці;
- модель є теоретико-методологічним еталоном побудови аналогічних моделей творчого управління для інших сфер життєдіяльності людини;
- модель реалізує управлінсько-інформаційні процеси повного циклу, забезпечуючи не тільки ефективну мобілізацію інте-

лектуального потенціалу його учасників, але й спрямована на вирішення найпріоритетніших задач розвитку сфери праці;

➤ використання моделі дозволяє досягати синергетичного довготривалого ефекту, тому що сумарний результат дії моделі перевищує результати виокремлених дій ефектів її підсистем.

Доведено, що ефект створення такого класу моделей має вибуховий характер, так як він базується на ланцюговій реакції творчості як окремих керівників і підлеглих, так керівного складу і потужних трудових колективів озброєних високоефективним науковим інструментарієм у поєднанні з сучасною технікою і технологією [11, 12].

За рахунок цього вони забезпечують цілеспрямований і ефективний інформаційно-енергетичний обмін в процесі праці і здатні спонтанно автоматизованими способами акумулювати увесь потенціал знань, умінь і навичок учасників трудового процесу, перетворювати цей потенціал в інформаційний ресурс і використовувати його у виді трудових концепцій, програм, алгоритмів, проектів тощо, забезпечуючи реалізацію останніх [11, 12].

Враховуючи зазначене, в форматі концептуальної моделі творчого управління доцільно створити комплекс аналогових творчих моделей, з урахуванням основних тенденцій розвитку сфери праці.

**Висновки з питання, що досліджується і перспективи подальшого розвитку.** Проблема удосконалення наукового інструментарію управління системою трудової діяльності персоналу на засадах використання моделей творчого управління, як основи для реалізації інформаційного підходу в управлінні дозволяє найефективніше впливати на розв'язання складних проблем у цій важливій сфері людської діяльності.

## **Література**

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: Навч. посіб. /Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. — К.: ВД «Професіонал», 2006. — 512 с.

2. Воронкова В. Г. та ін. Управління людськими ресурсами: філософські засади: Навч. посіб. під ред. д. ф. н., проф. В. Г. Воронкової. — К.: ВД «Професіонал», 2006. — 576 с.

3. Данюк М. В. Організація праці: навч. посіб. / М. В. Данюк, А. С. Тельнов, С. Л. Решміділова [та ін.]; за заг. ред. М. В. Данюка. — К.: КНЕУ. 2009. — 332 с.

4. Дорофієнко В. В. Управління персоналом у 2-х кн. — Кн. 1. Підручник / Дорофієнко В. В., Комар Ю. М., Сапельникова Н. Л. за заг.



ред. д-ра екон. наук, проф. С. Ф. Поважного. — Донецьк: СПД Купріянов В. С., 2010. — 426 с.

5. *Кибанов А. Я.* Управление персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: РИФ, 2007. — 288 с.

6. *Колот А. М.* Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003.

7. Экономика труда и социально-трудовые отношения. / Под ред. Г. Г. Меликяна, Р. П. Колосовой. — М.: МГУ, Изд-во. ЧеРо, 1996. — 625 с.

8. *Петенко А. В.* Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини: навчально-методичний посібник / А. В. Петенко, Т. В. Уманець, Л. І. Антошкіна. — Донецьк: ВІК, 2010. — 354 с.

9. *Савченко В. А.* Розвиток персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2008. — 356 с.

10. *Шутов М. М., Ткаченко В. Г., Дорофиев В. В., Грачев Р. А., Гончаров В. Н., Шелихов П. В.* Труд и здоровье: Монография / Под общей редакцией д. м. н., проф. Слабкого Г. А. — Донецьк: СПД Купріянов В. С., 2009. — 330 с.

11. *Каныгин Ю. М., Кушерец В. И.* Библия и наука: в прошлом, настоящем и будущем / Ю. Каныгин, В. Кушерец. — К.: АРИИ, 2010. — 352 с.

12. *Каныгин Ю. М., Кушерец В. І.* Створення світу (Біблейна книга у сучасній уяві). — К.: Альтерпрес, 2011. — 168 с.

Статтю подано до редакції 10.05.2012 р.

УДК 331

**В. М. Компанієць**, асистент  
кафедри управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩІ ЯКОСТІ ФАХІВЦЯ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**АНОТАЦІЯ.** Статтю присвячено визначенню поняття «професійно значущі якості» та формулюванню переліку професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** професійно значущі якості, компетенція, психологічна структура особистості.

**АННОТАЦІЯ.** Стаття посвящена определению понятия «профессионально значимые качества» и формулированию перечня про-