

ПАРАДИГМА СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: КАТЕГОРІЙНИЙ АПАРАТ

В даному дослідженні автором була змодельована парадигма стратегічного управління людським капіталом підприємства, в рамках якої визначено стратегічний імператив даної парадигми — імператив людського розвитку; напрямки діяльності: комерціалізаційна, інтелектуалізаційно-творча, та рефлексивно-превентивна; та результати діяльності: еластичність, доступ до талантів, господарський актив.

В данном исследовании автором была смоделирована парадигма стратегического управления человеческим капиталом предприятия, в рамках которой определено стратегический императив данной парадигмы — императив человеческого развития; направления деятельности — коммерциализационная, интеллектуализационно-творческая, и рефлексивно-превентивная; а также результаты деятельности: эластичность, доступ к талантам, хозяйственный актив.

In this research the author modelled the paradigm of strategic human capital management of the enterprise. Within this paradigm its strategic imperative — human development imperative; performance' directions: commercialization, intellectualization and creative; reflexive-preventive; and performance' results: elasticity, access to talents, the economic asset were determined.

Ключові слова: парадигма, імператив, стратегічне управління, людський капітал підприємства

Ключевые слова: парадигма, императив, стратегическое управление, человеческий капитал предприятия

Key words: paradigm, imperative, strategic management, enterprise human capital

Вступ. На сьогодні стратегічне управління людським капіталом підприємства здійснюють в умовах турбулентності та браку талантів. Зростаюча популярність стратегічного управління людським капіталом видається тривалим трендом і правдоподібно в короткому часовому проміжку стане стандартним способом поширення цієї функції у великих підприємствах [32].

Для обґрунтування парадигми дослідження у сфері стратегічного управління людським капіталом підприємства варто узагальнити основні досягнення в сфері моделювання управлінських парадигм.

В основі сучасних парадигмальних досліджень лежать вчення Платона [11], неоплатонізм Ф. Шелінга [16], гносеологія Й. Фіхте [14], діалектика Г. Гегеля [2], позитивістська філософія Т. Куна [28], футурологія Дж. Баркера [22].

Окремі питання стратегічного управління людським капіталом розкриті в роботах М. Армстронга, А. Барон [21], М. Юхнович [24], Т. Ростковського [32], І.Л. Петрової [10], Л.І. Михайлової [8].

Постановка завдання. Завдання статті полягають у наступному: змоделювати парадигму стратегічного управління людським капіталом підприємства, проаналізувати основні її категорії та виробити рекомендації для подальших досліджень.

Результати досліджень. За визначенням Т. Куна [28], парадигма — це збірне позначення набору настанов, цінностей, процедур, методів тощо, загальноприйнятий напрям у певній дисципліні у певний момент часу.

Також парадигма визначається О.М. Цветковим як сукупність наукових досягнень, в першу чергу теорій, які визнаються всією науковою спільнотою в певний період часу [15].

Обидва автори пишуть про певні часові рамки, однак якщо Т.Кун деталізує складові парадигми, то О.М. Цветков навпаки їх узагальнює.

На думку В. Ковальчевського [26], під парадигмою варто розуміти прийнятий науковою спільнотою даного часу і загальноприйнятий взірець науки властивий для даного періоду з філософськими основами, які становлять його підґрунтя.

М. Лісінський визначає парадигму в першу чергу як базову передумову дослідницького зусилля спільноти вчених, яка становить принциповий критерій ідентифікації області наук [30]. Даний дослідник не вказує на приналежність парадигми до певного часового періоду, але наголошує на її важливості для ідентифікації області наук.

Узагальнюючи вищенаведені визначення категорії «парадигма», вважаємо, що під парадигмою слід розуміти сукупність наукових досягнень, які містять спільні філософські основи, за допомогою яких відбувається ідентифікація нової раціональності області наук в певних часових рамках.

Загалом же, базуючись на основах теорії наукових революцій вчені виділяють наступні характеристики парадигми [27; 29; 30; 31]:

— парадигма є джерелом ефективної творчої праці вчених і покликана розв'язати проблему, демонструючи поступ;

— парадигма є тим, що пов'язує членів наукової спільноти або, навпаки, наукова спільнота складається з людей, які поділяють певну парадигму;

— всі, хто не хоче або не може поділяти певну обов'язкову парадигму, мусять працювати в ізоляції або переходити в іншу галузь знань;

— наукова спільнота може і повинна вирізнятися без попереднього віднесення до парадигми; її можна відкрити потім, досліджуючи діяльність членів даної спільноти;

— нова парадигма окреслює нове, більш радикальне визначення предмету досліджень в даній області або несе в собі цілком нову раціональність;

— зміна парадигми спричиняє появу прихильників.

Власне, на основі цих характеристик парадигми можемо відзначити, що парадигма стратегічного управління людським капіталом підприємства відноситься до управлінських парадигм. Тому спочатку варто визначитись із самим поняттям парадигми менеджменту.

Р. Кох пише, що парадигми менеджменту — це основні прийняті в менеджменті поняття і припущення [25]. На нашу думку, це визначення є дещо спрощеним і не вказує на певні часові обмеження, що має місце в класичному визначенні парадигми Т. Куна.

О. М. Цветков визначає парадигму менеджменту як ідеологію, сукупність установок поведінки, технологій і методів, що використовуються для управління соціальними (соціально-технічними, соціально-економічними) системами [15]. Дане визначення теж не вказує на часові обмеження, проте містить в собі вказівку на управління соціальними системами, однією з яких є підприємство. Саме це робить його більш відповідним потребам нашого дослідження.

Погодимося з Цветковим О.М. у тому, що сучасним організаціям варто змінити системну модель менеджменту і перейти від управління соціальною системою як організмом в рамках анімаційної моделі (запропонована А.Слоуном [33]) до управління соціальною системою саме як соціальною системою. Тоді, на нашу думку, вони враховуватимуть інтереси елементів цієї системи і отримуватимуть синергійний ефект від їх взаємодії.

Більше того, управління підприємством як соціальною системою відповідає інноваційній парадигмі сучасного менеджменту. Характеристики традиційної та інноваційної парадигм менеджменту представлені в таблиці 1.

Таким чином, парадигма стратегічного управління людським капіталом підприємства може бути повноцінно розвинута лише в рамках інноваційної парадигми менеджменту. В основі управління підприємством як соціальною системою лежить максимальне збалансування інтересів організації в цілому та її структурних підрозділів, що цілком відповідає прагненню збалансувати інтереси зацікавлених сторін підприємства в процесі стратегічного управління людським капіталом.

Таблиця 1

**ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРАДИЦІЙНОЇ
ТА ІННОВАЦІЙНОЇ ПАРАДИГМ МЕНЕДЖМЕНТУ**

Параметр	Традиційна парадигма менеджменту	Інноваційна парадигма менеджменту
Характер ієрархії	Орієнтація на організаційну ієрархію	Орієнтація на природну ієрархію
Модель функціонування	Механістична та анімаційна системоутворюючі моделі	Соціальна та екологічна системоутворюючі моделі
Характер мотивації	Традиційна мотивація	Мотивація спрямована на задоволення потреб в залученості, повазі та самореалізації
Характер влади	Формальна, легітимна, посадова влада	Особиста влада (референтна та експертна)

Джерело: розроблено автором на основі [20; 15]

В теорії наукових досліджень категорії «парадигма» та «імператив» є взаємозалежними і взаємообумовленими, можуть відігравати як прогресивну, так і регресивну роль.

Поняття «імператив» походить від латинського слова *imperatives* — владний, наказовий, що в перекладі означає: веління, обов'язкова вимога, наказ, закон. Призначення імперативу полягає у визначенні домінуючого наукового напрямку в конкретних історичних умовах соціокультурного простору. Варто погодитись з думкою А.В. Семенової [13], що імператив є вимогою, безумовним зразком, частиною парадигми.

Деякі дослідники структури парадигми виокремлюють дві складові: самовдосконалення та інновацію [1; 5]. Інші науковці, наприклад, Дж. Баркер [22], А. Семенова [13], І. Садловська [12], М. Янчук [19] є прихильниками виділення ще й третьої складової — передбачення (прогнозування). Центром такої структури парадигми виступає імператив. Фактично, створюється модель парадигми, відбувається процес парадигмального моделювання [13].

Завдання парадигмального моделювання відповідає засадам, що визначають імператив та включають підходи: системний, інноваційний, синергетичний, інформаційний [12].

Графічна модель парадигми нашого дослідження представлена на рисунку 1.



Рис. 1. Структура парадигми стратегічного управління людським капіталом

Джерело: розроблено автором

Так, ядром парадигми стратегічного управління людським капіталом підприємства вважаємо стратегічний імператив людського розвитку. Другий рівень представлений такими напрямками діяльності як комерціалізаційна, яка відповідає самовдосконаленню; інтелектуалізаційно-творча діяльність, що відповідає інноваціям, та рефлексивно-превентивна діяльність, що відповідають передбаченню. Третій рівень парадигми представлений еластичністю управління людським капіталом як результатом впливу рефлексивно-превентивних технологій, доступом до талантів як результатом реалізації стратегічної мети діяльності підприємства шляхом інтелектуалізації та творчого управління людським капіталом, доданою вартістю у вигляді господарського активу як результатом комерціалізації людського потенціалу і перетворення його на людський капітал.

О. М. Цветков конкретизує поняття «імператив в менеджменті» і визначає його як деяку сукупність об'єктивних умов, яка примушує діяти об'єкти соціально-економічного середовища в певному напрямку з необхідністю, іншими словами, виконувати певні правила [15]. І.Л. Петрова у своїх дослідженнях пише, що для забезпечення необхідної стратегічної єдності потрібно обрати стратегічний імператив [10], підкреслюючи таким чином особливості саме стратегічного управління як підґрунтя для стратегічного управління людськими ресурсами.

На думку автора, для формулювання категорії «стратегічне управління людським капіталом підприємства» потрібно розкрити категорії «стратегічне управління» та «людський капітал підприємства».

Так, автор розглядає стратегічне управління як управлінський процес, спрямований на побудову такої динамічної системи, яка давала б можливість забезпечувати своєчасне визначення місії, цінностей, бачення, цілей та стратегій, розробку і виконання системи планів, удосконалення підприємства та його окремих підсистем, що є основою для підвищення його конкурентоспроможності та існування його в довгостроковій перспективі [18; 3].

Людський капітал підприємства, визначається автором у попередніх дослідженнях [17], як комерційна реалізація людського потенціалу підприємства, головним критерієм успіху для якого є доступ до талантів.

Таким чином, можемо зробити висновок, що стратегічне управління людським капіталом підприємства — це процес реалізації стратегії управління людським капіталом підприємства під впливом стратегічного імперативу людського розвитку, який змушує діяти підприємство як об'єкт соціально-економічного середовища в напрямку соціалізації управління людським капіталом та збалансування інтересів зацікавлених сторін в умовах турбулентності середовища та браку талантів в довгостроковій перспективі.

В основі стратегічного імперативу людського розвитку лежить теорія людського розвитку. Саме на основі теорії людського розвитку відбувається зміщення акцентів з темпів економічного зростання, з розвитку матеріального виробництва на соціальне «виробництво», гуманізацію суспільства, впровадження людських вимірів у визначенні результативності економічних процесів [7]. Процес людського розвитку сприяє розвитку людського потенціалу і забезпечує нагромадження людського капіталу.

Далі спробуємо більш детально дослідити кожен із напрямків діяльності другого рівня парадигми стратегічного управління людським капіталом підприємства.

Так, менеджер, який хоче використовувати ресурси, що знаходяться в його розпорядженні, на межі можливостей, на думку О.М. Цветкова, повинен займатися творчістю, постійно винаходити такі управлінські прийоми і практики, які орієнтовані на отримання максимальної ефективності [15]. Цей же вчений в доповнення до вже існуючих видів творчості — наукової, технологічної і художньої, вводить поняття «поведінкової творчості» (таблиця 2), яка спрямована на творення нових способів управляти поведінкою людей.

Таблиця 2

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ ПОВЕДІНКОВОЇ ТВОРЧОСТІ

Рівень	Ціль	Виконавець	Результат
0	Формування поведінки, спрямованої на самоствердження людини або соціуму.	Самоменеджент	<ul style="list-style-type: none"> • Встановлення неформальної ієрархії в колективі; • Встановлення ієрархії на побутовому рівні.
1	Формування поведінки, необхідної і достатньої для створення матеріальних благ та послуг в необхідній кількості і достатньої якості.	Менеджери всіх ліній (корпус менеджерів у виробництві послуг і матеріальних благ)	<ul style="list-style-type: none"> • Організаційна поведінка; • Практики виконання функцій менеджменту.
2	Формування послуг для вдосконалення людини і покращення людської природи.	Немає прямого контакту з підлеглими — ідеологи, філософи, реформатори.	<ul style="list-style-type: none"> • Доктрини; • Ідеології.

Джерело: розроблено автором на основі [15]

На думку автора, в стратегічному управлінні людським капіталом підприємства можуть бути задіяні перший та другий рівні концепції поведінкової творчості із застосуванням результатів поведінкової творчості нульового рівня.

Так, наприклад, в авіакомпаніях у загальноприйнятому значенні поняття стратегічного управління пов'язане з формуванням та реалізацією такої стратегії управління поведінкою виконавця або підлеглого, яке б забезпечувало виробництво нематеріальної послуги з перевезення пасажирів, вантажу та пошти в необхідних кількостях і достатньої якості.

Об'єктом поведінкової творчості є людина і/або соціальна система. Відповідно, підприємство, яке є соціально-економічною системою теж є об'єктом поведінкової творчості.

Поведінкова творчість в управлінні людським капіталом, на думку автора, нерозривно пов'язана із інтелектуалізацією праці [6], що дає можливість підприємству досягти стратегічної мети діяльності — отримати доступ до талантів [17].

Теорія розвитку систем стверджує, що за силою і змістовними аспектами трансформацій процес розвитку може проявлятися в еволюційній та революційній формах. Для еволюційної форми характерними є наступні властивості функціонування системи: гнучкість, адаптивність, рефлексивність, стійкість. Відповідно, рефлексивно-привентивна діяльність якраз і спрямована на те, аби забезпечити такий стан системи стратегічного управління людським капіталом при якому відбувається мінімізація ризику розбалансування даної системи завдяки її еластичності.

С.Г. Кара-Мурза [4] відзначає, що в умовах кризи, коли динаміка всіх процесів різко змінюється і виникають розриви неперервності, рефлексивний аспект управління набуває критичного значення. В свою чергу, превентивний аспект управління посилює стратегічний характер такої діяльності, оскільки націлений на захист системи стратегічного управління людським капіталом підприємства шляхом визначення небезпечної ситуації і застосування рефлексивного управління для зниження ризику до того, як трапляться події, які вплинуть на безпеку даної системи.

В процесі самовдосконалення людський потенціал підприємства комерціалізується та перетворюється на людський капітал, стає господарським активом підприємства. Перетворення потенціалу в капітал відбувається за окремими фізіологічними та набутими компонентами, що у формі ринкового попиту визначають механізм селективного вибору компонент людського потенціалу, придатних до комерційного використання, та перетворюють сформований потенціал у капітал [9]. Характеристики-компоненти людського капіталу є невід'ємною складовою особи як фізіологічної істоти [23]. Тому тут ми погодимося з М.В. Ніколайчуком, що ключове значення на сучасному етапі досліджень мають взаємовідносини між власником та експлуатантом людського капіталу, які є зацікавленими сторонами в процесі стратегічного управління людським капіталом.

Основна форма кількісного виразу економічної ефективності функціонування системи стратегічного управління людським капіталом підприємства реалізується шляхом застосування методу визначення ключових показників та метрик.

Кількісна оцінка ефективності стратегічного управління людським капіталом підприємства полягає в оцінці еластичності людського капіталу, рівня доступу до талантів та комерційного ефекту конвертації людського потенціалу в людський капітал, рівня інтегрованості підсистем системи стратегічного управління людським капіталом підприємства.

Висновки. Отже, в даному дослідженні автором запропоновано власне визначення категорії «парадигма», змодельована парадигма стратегічного управління людським капіталом підприємства, в рамках якої визначено стратегічний імператив даної парадигми, напрямки діяльності та результати діяльності.

Відзначимо, що дана парадигма відповідає основним характеристикам парадигми, оскільки моделює інноваційне бачення стратегічного управління людським капіталом.

В рамках подальших досліджень рекомендовано дослідити: 1) внутрішні та зовнішні характеристики стратегічного управління людським капіталом підприємства; 2) стратегії управління людським капіталом; 3) політику управління людським капіталом; 4) функції управління людським капіталом.

Література

1. Вильямс Д.Г. Торговый хаос 2 [Текст] / Д.Г. Вильямс, Б. Вильямс. — [2-е изд.]. — М.: ИК Аналитика, 2005. — 237 с.
2. Гегель Г.В.Ф. Наука логики [Текст] / Г.В.Ф. Гегель. — СПб.: Мысль ГУП, 1997. — 1072 с.
3. Жаворонкова Г.В. Стратегічне управління авіатранспортними підприємствами. [Текст] / Г.В. Жаворонкова, І.П. Садловська, Т.Н. Шкода, В.О. Жаворонков // За ред. д.е.н. Г.В.Жаворонкової. — К.: Кондор-Видавництво, 2012. — 676 с.
4. Кара-Мурза С.Г. Подрыв рационального мышления и рефлексивное управление [Текст] // Рефлексивные процессы и управление. Том 3, №2, 2003. С.16-34.
5. Концепция организации, управления и функционирования науки в УССР [Текст] / [В.И. Кузнецов, М.С. Бургин, А.П. Демченко и др.] // Киевский политехник. — 1991. — №41. — С. 3—15.
6. Корпоративне управління в Україні: інтелектуальний капітал, персонал, якість. [Текст] / За ред. В.І. Щелкунова, Г.В. Жаворонкової. — К.: Наукова думка, 2010. — 620 с.
7. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: Монографія / НАН України, Ін-т економіки пром-сті [Текст] / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. [Текст] — Донецьк, 2008. — 468 с.
8. Михайлова Л.І. Формування та розвиток трудових ресурсів як складової капіталу АПК [Текст]: дис...д-ра екон. наук: 08.07.02 / Михайлова Л.І.; Сумський національний аграрний університет. — Суми, 2004. — 442 с.
9. Ніколайчук М.В. Управління людським капіталом за умов розвитку економіки знань: проблеми теорії та практики: монографія [Текст] / М.В. Ніколайчук. — Хмельницький: ХНУ, 2012. — 201 с.
10. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами. [Текст] / І.Л. Петрова — К. КНЕУ, 2013. — 466 с.
11. Платон. Собрание сочинений: в 4 т. [Текст] / Платон. — М.: Мысль, 1994. — Т. 3. — 284 с.
12. Садловська І.П. Управління розвитком транспортної інфраструктури України: автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.00.03 [Текст] / І.П. Садловська; Державний економіко-технологічний університет транспорту. — Київ, 2013. — 42 с.
13. Семенова А.В. Теоретичні і методичні засади застосування парадигмального моделювання у професійній підготовці майбутніх учителів: автореф. дис... д-ра пед. наук: 13.00.04 [Текст] / А.В. Семенова; Тернопільський національний педагогічний ун-т ім. В.Гнатюка. — Тернопіль, 2009. — 42 с.
14. Фихте И.Г. Факты сознания. Назначение человека. Наукоучение [Текст] / И.Г. Фихте; [пер с нем.]. — Минск: Харвест; М.: АСТ, 2000. — 784 с.
15. Цветков А.Н. Современный менеджмент: синтезирующие идеи [Текст] / А.Н. Цветков; М-во образования и науки РФ, С.-Петербург. гос. инженер.-экон. ун-т. — Санкт-Петербург: СПбГИЭУ, 2011. — 145 с.
16. Шеллинг Ф.В.Й. Философские исследования о сущности человеческой свободы и связанных с ней предметах [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www-philosophy.ru/library/shel/sh.html>
17. Шкода Т.Н. Сутність людського капіталу підприємства. [Текст] / Т.Н. Шкода // Вісник СНУ ім. В.Даля. — № 11 (182). — Ч.1. — Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2012. — 612 с. — С. 556-562.

18. Шкода Т.Н. Формування стратегій підвищення конкурентоспроможності авіапідприємств [Текст]: дис...канд. екон. наук: 08.06.01 / Т.Н. Шкода; Національний авіаційний університет. — Київ, 2006. — 174 с.
19. Янчук М.Б. Інтеграція авіабудівних підприємств України в умовах глобалізаційних викликів. Монографія. [Текст] / М.Б. Янчук — К.: Освіта України, 2013. — 326 с.
20. Ackoff, R.L. Re-creating the Corporation: A Design of Organizations for the 21st Century. Oxford University Press, 1999. 336 p.
21. Armstrong M.A., Baron A. Human Capital Management: Achieving Value Through People. London: Kogan Page Publishers, 2008. p. 240.
22. Barker, J.A. Paradigms: Business of Discovering the Future. HarperCollins, 1993. 240 p.
23. Becker G.S. Human Capital. Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. University of Chicago Press, 1993. 390 p.
24. Juchnowicz M. Założenia koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim. W: Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy — narzędzia — aplikacje. Juchnowicz M. (red.). Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014, s. 560.
25. Koch, R. Towards an Entrepreneurial Paradigm in Public Management, International Trends, in: Wanna, J.; Forster, J.; Graham, P. (eds.), Entrepreneurial Management in the Public Sector, Melbourne, 1996. Pp. 33-90.
26. Kowalczewski, W. Wybrane aspekty metodologii nauk o zarządzaniu. W: Współczesne paradygmaty nauk o zarządzaniu, W. Kowalczewski (red.), Difin, Warszawa 2008.
27. Kuhn, T.S. The Essential Tension: Selected Studies in Scientific Tradition and Change. Chicago and London: University of Chicago Press, 1977.
28. Kuhn, T.S. The Structure of Scientific Revolutions. Chicago: University of Chicago Press, 1962. 264 p.
29. Lakatos, I. The Methodology of Scientific Research Programmes: Philosophical Papers Volume 1. Cambridge: Cambridge University Press, 1978.
30. Lisiński, M. Paradygmat jako instrument analizy zarządzania strategicznego. W: Systemowe uwarunkowania sukcesu organizacji, Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego — Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Sopot 2009.
31. Pietruszka-Ortyl, A. Szkice o paradygmatach wyłaniających się w naukach o zarządzaniu. <http://janek.uek.krakow.pl/~kzzo/1.5.1.pdf>
32. Rostkowski, T. Strategia zarządzania kapitałem ludzkim. W: Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy — narzędzia — aplikacje. Juchnowicz M. (red.). Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, 2014, ss. 141-155.
33. Sloan, A.P. My Years with General Motors. McDonald, J. (ed.). NY: Garden City, 1964. 496 p.

Стаття надійшла до редакції 17.07.2014р.

УДК 331.5:316.334.5

Махсма М.Б.,

канд. екон. наук, доцент

кафедри управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ВПЛИВ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ДОХОДІВ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ НА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ТРУДОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті висвітлені основні тенденції у рівні і диференціації доходів сільського населення в Україні. Проаналізовано сучасний стан диференціації доходів населення та його взаємозв'язок з сільською зайнятістю. Для підвищення рівня доходів і зайнятості сільського населення пропонується розвиток сімейних ферм і різних видів кооперації дрібних господарств.