

головним чином виконували функцію передпланових матеріалів, що використовувались як обґрунтування для прийняття директивних рішень. Сьогодні регіональні дослідження все більше перетворюються в наукові стратегії та прогнози, які використовують державні та місцеві органи, а також підприємства як орієнтири економічного регулювання територіального розвитку.

### **Література**

1. Соціально-економічні проблеми розвитку регіонів: методологія і практика / Данилишин Б. М., Чернюк Л. Г., Фащевський М. І. — Черкаси: ЧДТУ, 2006. — 315 с.
2. *Топчієв О. Г.* Теоретичні основи регіональної економіки: Навч. посіб. — К.: УАДУ, 1997. — 140 с.
3. *Мезенцев В. К.* Суспільно-географічне прогнозування регіонального розвитку. — К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2005. — 253 с.
4. *Підлісна О. А.* Стан та перспективи розвитку регіонів України: методи оцінки ефективності територіальних утворень // Регіональна економіка. — 2007. — № 1. — С. 104—116.

Статтю подано в редакцію 14.03.09 р.

УДК 331.101

*О. О. Герасименко*, канд. екон. наук, доц.,  
*А. С. Шевченко*, студентка V курсу,  
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

### **УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ В КОНТЕКСТІ РОЗБУДОВИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ**

Визначено головні передумови становлення системи управління працею в умовах розбудови соціально-трудової сфери. Узагальнено класичні та сучасні підходи у трактуванні праці та управління працею. Наведено складові системи управління працею та їх визначення.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** праця, управління працею, передумови управління працею, об'єкт управління працею, предмет управління працею, система управління працею, соціально-трудова сфера, розбудова соціально-трудової сфери.

Становлення економіки знань та поширення глобалізаційних процесів різнобічно і суперечливо вплинули на сферу трудової діяльності в Україні, виявили низку актуальних проблем, які потребують уваги та глибоких наукових досліджень. Чільне місце серед таких проблем належить розбудові соціально-трудої сфери. Зміна соціально-економічних укладів, що відбулась у національній економіці України за останнє десятиріччя, привела до трансформації системи реальних соціально-трудоих відносин.

Глибокі зміни, які відбуваються у сфері праці за сучасних умов, зачіпають як параметри трудового процесу, так і відносини, що виникають між людьми. Такі зрушення приводять до різнопланових трансформацій соціально-трудої сфери: зростає роль людини, її знань, інтелекту в економічній діяльності, посилюється актуальність і підвищується складність механізмів управління працею, стає необхідною дальша соціалізація соціально-трудоих відносин, шукаються ефективні методи оптимізації відносин роботодавців і найманих працівників.

**Невирішені частини загальної проблеми.** Різні аспекти комплексної проблеми управління працею знайшли відображення у дослідженнях О. І. Амоши, В. Н. Белкіна, Л. С. Бляхмана, Д. П. Богині, Н. А. Волгіна, Г. М. Генкіна, Г. Х. Гендлера, Г. В. Задорожного, В. М. Данюка, Р. П. Колосової, А. М. Колота, Ю. М. Куликова, Н. Д. Лук'янченко, В. М. Петюха, С. Ф. Покропивного, Г. Е. Слезингера, О. А. Турецького, М. Г. Чумаченка, М. І. Шутова, В. А. Ядова, Р. А. Яковлева та інших учених. Вагомий внесок у розробку питань управління працею здійснили зарубіжні економісти М. Альберт, М. Армстронг, Ф. Герцберг, Г. Деслер, Д. МакГрегор, Д. Мак-Клелланд, М. Мескон, Ф. Хедоурі, Й. Хентце та інші.

Проте аналіз наукових досліджень свідчить про розбіжності у трактуванні поняття «управління працею», що пов'язано з недостатньою завершеністю розробки категоріального апарату і окремих понять, довкола яких точаться дискусії; про відсутність чіткого й однозначного визначення предмета й об'єкта управління працею, що пов'язано з нечіткістю окреслення меж останнього; про брак ефективних механізмів та інструментів управління працею.

Головна мета, яку передбачається реалізувати в рамках даної статті, полягає в систематизації наукових підходів до визначення поняття «управління працею», зумовлених перетвореннями в соціально-трудої сфері. У прикладному аспекті врахування особливостей трудової діяльності в умовах становлення економіки нового

типу — економіки знань — дозволить ухвалювати правильні управлінські рішення в соціально-трудовій сфері.

Сучасний етап трансформацій світового економічного простору характеризується зміною парадигми економічного розвитку, а отже, зміною цілей, завдань і методів управління на різних рівнях та в різних сферах. Пріоритетним вектором перетворень у соціально-трудовій сфері стало вдосконалення системи управління працею.

Соціально-трудова сфера як сегмент системи суспільних відносин охоплює той економічний простір, в якому здійснюється трудова діяльність. Як соціальний інститут соціально-трудова сфера забезпечує реалізацію суспільно значущих функцій, таких як право громадян на працю й одержання трудової винагороди, зайнятість населення, формування та використання трудового потенціалу людини, соціальне забезпечення тощо.

Передумови становлення досконалої системи управління працею, на нашу думку, висвітлює еволюція підходів до трактування праці, яка до сьогодні залишається однією з базових категорій економічної теорії.

Основоположники політичної економії В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо здатність до праці розглядали як специфічний товар. А. Сміт уважав, що праця — це будь-яка виробнича діяльність людини. Аж до початку XX ст. праця розглядалась у категоріях, орієнтованих на погляди політекономів XIX ст., які традиційно працю трактували як доцільну діяльність людини, спрямовану на збереження, видозміну, пристосування середовища перебування для задоволення своїх потреб, на виробництво товарів і послуг.

Маркс писав: «Праця є перш за все процес, що відбувається між людиною і природою, процес, в якому людина своєю власною діяльністю опосередковує, регулює та контролює обмін речовин між собою і природою» [7, с. 188]. Проте згідно з марксистським підходом увага акцентується не на процесі взаємодії людини з природою, а на певних відносинах між учасниками цього процесу. Наголошувалось, що праця має двоїсту природу: як обмін речовин між людиною і природою і як засіб спілкування між людьми у процесі виробництва.

Прихильниками неокласичної економічної теорії поняття «праця» трактується як фактор виробництва, рівнозначний землі та капіталу, який залучається у процес виробництва через зусилля окремих індивідів і не є єдиним джерелом створення вартості. Представники неокласичного підходу розглядають працю як широкий термін, що застосовується для відображення всіх фізичних

та розумових здібностей людини, які використовуються у виробництві товарів та наданні послуг.

Згідно з базовими положеннями «Економікс» праця асоціюється з найманим працівником, з найманою працею. Особливе значення в рамках даної концепції приділяється підприємницькій діяльності та підприємцеві як суб'єкту бізнесу.

Сучасна економічна наука визначає працю не тільки як свідому створювальну діяльність, спрямовану на одержання корисного результату для задоволення матеріальних та духовних потреб, а і як вияв людської особистості.

Крім цього, поняття «праця» розглядається і як вид економічних ресурсів. У такому контексті праця характеризує можливості людини або групи людей у процесах продукування благ та ресурсів. Ці можливості доцільно визначати як трудовий потенціал — поєднання трьох компонентів діяльності людини: регламентованої праці ( $\alpha$ -праці), у процесі якої працівник не має об'єктивної можливості для вияву своїх творчих здібностей; творчої праці ( $\beta$ -праці); духовної — координаційно-мотиваційної праці ( $\gamma$ -праці) [3, с. 30—31].

Практично всі сучасні автори визнають, що праця як компонента економічної діяльності є унікальною та такою, що потребує особливого підходу до опрацювання теоретико-методологічних засад її дослідження та розробки практичних підходів в управлінні нею.

Аналізуючи ретроспективу поглядів на працю, М. Армстронг виділяє низку теорій праці, які наведені в табл. 1.

*Таблиця 1*

**ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ТЕОРІЙ ПРАЦІ  
ЗА М. АРМСТРОНГОМ [1, с. 206—208]**

| Назва теорії             | Основні положення                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Теорія трудового процесу | Автори вважали, що здатність людини виробляти блага відповідає експлуататорським запитам капіталістів, які є відчуженою силою, що протистоїть робітникам. За даною схемою менеджери беруть під контроль низку механізмів регулювання трудових процесів |
| Теорія агентства         | Дана теорія передбачає, що довірители (власники і менеджери) мають розробити методи моніторингу та контролю за діяльністю своїх агентів (персоналу)                                                                                                    |
| Теорія обміну            | Теорія розроблена з метою пояснення організаційної поведінки з погляду вигід і витрат, які виникають при взаємодії роботодавців та найманих працівників                                                                                                |

На нашу думку, підходи до визначення процесу праці змінювались зі зростанням ролі менеджменту та процесів управління. Роль праці як компоненти економічної діяльності невинно зростала і продовжує зростати.

Згідно з ученням К. Маркса «...всяка безпосередньо суспільна або спільна праця, здійснювана в порівняно великому масштабі, потребує управління, яке встановлює узгодженість між індивідуальними роботами і виконує загальні функції, що виникають з руху всього виробничого організму на відміну, від його самостійних органів» [7, с. 342]. Дане визначення не містить положень щодо різниці між управлінням виробництвом і управлінням працею, проте достатньо чітко зазначає роль праці в масштабах організації.

З еволюцією поглядів на працю економічна наука звужує та конкретизує рамки управління нею. Так, автори монографії «Система управління працею в розвиненому соціалістичному суспільстві» виділяють такі підсистеми управління працею: формування, підготовка і розподіл трудових ресурсів; продуктивність праці; характер праці; зміст і умови праці; кооперація, розподіл і зміна праці [10, с. 20].

Наведена схема принципово не відрізняється від погляду авторів довідкового посібника «Управління трудовими ресурсами», які, аналізуючи систему управління трудовими ресурсами, відносять до предмета підсистеми відтворення робочої сили її формування, розподіл і використання [11, с. 44].

Аналіз наукових праць інших науковців дозволяє виявити розбіжності у підходах до визначення поняття «управління працею». Так, Л. А. Єловіков вважає, що «управління працею ідентичне управлінню робочою силою», і включає до нього «діяльність людей щодо регулювання процесу формування, розподілу і використання робочої сили» [4, с. 4]. На відмінність даних понять вказує А. Панкратов: «Керованість працею виходить за рамки не лише нижньої межі трудових ресурсів (демографічний аспект), але і верхньої (проблема вторинного використання робочої сили) — праця пенсіонерів» [9, с. 25].

На наш погляд, подібна ситуація пов'язана з недостатньою завершеністю розробки категоріального апарату загалом і окремих понять, довкола яких точаться дискусії. Різний зміст, що вкладається авторами в ці поняття, призводить до взаємного нерозуміння і додаткових ускладнень в інтеграції представників різних наукових напрямів і розвитку міждисциплінарних досліджень. Аби відповісти на питання про предмет, зміст і цілі управління пра-

цею, необхідно виявити загальний і одиничний зміст даних категорій.

Аналіз категорій, споріднених з поняттям «управління працею», доцільно почати з класичної категорії «робоча сила», що найширше трактується К. Марксом, який розумів під нею «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особа і які пускаються ним у хід усякий раз, коли він виробляє які-небудь споживні вартості» [7, с. 178]. К. Маркс виходив із трьох форм буття робочої сили: потенційної здібності до праці, здібності до праці, сполученої із засобами виробництва, і праці як процесу вжитку здібності до праці. При цьому робоча сила розглядається як синонім зайнятого населення [5, с. 109], економічно активного населення [6, с. 159]. Звичайно, протилежність цих значень відносна, оскільки участь в суспільному виробництві (зайняте населення) вимагає наявності здібностей до праці. Багатозначність даного поняття вказує на те, що розгляд робочої сили як предмета управління працею є недостатньо конкретним.

Під трудовими ресурсами зазвичай розуміють частину населення країни, що володіє тим рівнем фізичного розвитку і розумовими здібностями, які необхідні для діяльності в економіці [9, с. 4]. Ця категорія розкриває базові ознаки населення: стать, вік, працездатність, форму зайнятості та ін. Якщо з приводу робочої сили виникають відносини купівлі-продажу, то щодо трудових ресурсів це неможливо. Якщо ж під робочою силою мати на увазі зайняте населення, то, вочевидь, вона має бути підмножиною безлічі «трудових ресурсів». Трудові ресурси можуть бути предметом управління на рівні країни або регіону. Проте на рівні організації не існує в чистому вигляді одного з компонентів трудових ресурсів — незайнятого населення в працездатному віці. Тому правомірно говорити про трудовий потенціал як потенційну масу праці, на відміну від робочої сили — реальної маси праці.

Що стосується поняття «управління працею», то воно, на нашу думку, не може бути зведене до управління трудовим потенціалом чи робочою силою, адже крім робочої сили процес праці передбачає наявність інших елементів — предмета праці і засобів праці. У цьому сенсі управління працею має бути ширше за управління робочою силою і трудовим потенціалом. Процес праці здійснюється лише при поєднанні робочої сили із засобами виробництва, а отже, управління працею є ширшим від розглянутих раніше понять. Таким чином, поняття «управління працею», «управління трудовими ресурсами» та «управління трудовим по-

тенціалом» — категорії не тотожні, хоч і взаємозв'язані фазою використання робочої сили, при цьому категорія «управління працею» набуває свого власного, відмінного від розглянутих понять, змісту.

Схожою за змістом з робочою силою є також категорія індивідуального потенціалу. Різниця полягає в тому, що в першому випадку увага зосереджується на вже виявлених і задіяних якостях працівника, а в другому — на потенційних (перспективних або незадіяних) можливостях. Зміст даної категорії в літературі трактується неоднозначно. Узагальнення матеріалу низки наукових праць дозволяє виділити такі погляди з даного питання.

1. Під трудовим потенціалом слід розуміти величину, похідну від чисельності трудових ресурсів, фонду робочого часу й інтенсивності трудової діяльності [8, с. 30]. Іншими словами, трудовий потенціал — це результат, який може бути отриманий при повній реалізації кількісних потенцій.

2. Трудовий потенціал — це сукупність різних якостей людей, що визначають їхню працездатність [9, с. 9]. З викладеного випливає, що трудовий потенціал групи працівників як складної системи дорівнює простій сумі його окремих елементів.

3. Трудовий потенціал виступає як інтегральна характеристика сукупної здібності до праці, яка визначає можливості як окремого працівника, так і сукупного працівника за їх участі в суспільно-корисній діяльності [11, с. 38].

Окреслені положення свідчать, що метою управління працею можна вважати досягнення максимально ефективного використання трудового потенціалу як організації в цілому, так і окремого працівника.

Під управлінням працею слід розуміти систему соціально-економічних та організаційних інструментів, що забезпечують умови для становлення і розвитку індивідуальності працівників, можливості їх самовираження у праці, узгодженості інтересів учасників трудового колективу з метою активізації трудової поведінки, підвищення результативності праці та задоволення потреб працівників. Звідси випливає, що управління працею має бути спрямоване, з одного боку, на розвиток трудової активності та якісне відтворення робочої сили, а з другого — на забезпечення належних результатів праці.

Головною метою трудової діяльності людей є забезпечення їхніх особистих потреб, серед яких у сучасних умовах домінують потреби якнайповнішого використання знань, здібностей, умінь. Однією з передумов найбільш повної реалізації трудових можли-

востей працівника є рівноправне партнерство у трудових відносинах. Крім того, відбувається індивідуалізація трудових відносин, умови та зміст праці дедалі більшою мірою підпорядковуються потребам працівника, тим самим створюючи умови для творчості.

Тож до складу ринкової системи управління працею входять соціально-економічні та організаційні інструменти, що дозволяють не тільки регулювати процес і результати праці, а й координувати взаємодію суб'єктів соціально-трудової сфери.

З організаційного погляду управління працею — це діяльність адміністрації щодо формування раціональної поведінки працівників з метою їх розвитку та вдосконалення, а також для успішного функціонування організації (підприємства) на основі підвищення ефективності праці.

Основним завданням адміністрації підприємства слід уважати знання спонукальних мотивів поведінки працівників та відповідне відображення їх в управлінні працею, що дозволить зацікавити працівників у більш високій продуктивності праці.

Управління працею покликано розв'язувати такі головні завдання: регулювання соціально-трудових відносин; формування та ефективне використання трудового потенціалу та людського капіталу; розробка та запровадження політики доходів від трудової діяльності; організація заробітної плати; формування ефективної системи винагороди за працю; визначення кількісних та якісних характеристик праці; організація праці; нормування праці; аналіз та планування трудових показників; звітність, аудит і консалтинг у сфері праці.

Інноваційний підхід у вирішенні методологічних проблем та практичних питань управління працею, на відміну від традиційної парадигми економіки праці й управління персоналом, передбачає інтеграцію ринкових механізмів використання ресурсів праці та підходів гуманізації й соціалізації відносин у соціально-трудовій сфері.

Формування ефективної системи управління працею має бути спрямоване, по-перше, на людину як власника трудового ресурсу, по-друге, на взаємодію в соціально-трудовій сфері. При цьому створюється можливість посилення уваги до індивідуальності працівників, оцінювання їх трудового потенціалу, діагностики системи трудових цінностей, визначення об'єктивних кількісних та якісних характеристик процесу і результату праці з виокремленням внеску кожного співробітника підприємства (організації), що дозволить посилити мотивацію працівників

щодо розвитку та реалізації їх індивідуальних здібностей і професійних можливостей, тим самим підвищуючи результативність та дохідність праці, поліпшуючи фінансово-економічні показники діяльності.

Сучасні науковці об'єктом управління працею визначають суспільно організовану працю — роботу, що охоплює суспільний поділ праці і суспільну кооперацію праці як форму вияву праці, властивості пристосування до діяльності у суспільстві; як форму життєдіяльності, яка передбачає найбільш стійкі, тривалі, дієві фактори відмінностей суспільного становища. Відповідно до даного підходу управління працею рівнозначне управлінню соціально-трудовою сферою. Сутність управління працею полягає в необхідності забезпечити нормальну трудову діяльність працівників, які мають інтереси, що виходять за межі підприємства. Управління працею не обмежується лише управлінням факторами виробництва, а й охоплює працю як соціальний процес.

Управління працею в організації передусім означає управління працівником у процесі праці. Механізм управління працею зводиться до управління процесом праці. Результат праці є критерієм ефективності управління працею, тобто продукт праці — це перш за все результат управління працею.

**Висновки і перспективи дальших розробок.** Глибокі зміни, що постійно відбуваються у соціально-трудових відносинах, слід розглядати у контексті зрушень, що спостерігаються у глобальному економічному просторі. Ці зміни є наслідком таких глибинних соціально-економічних перетворень, як розвиток продуктивних сил, нова структура і якість робочої сили; трансформація відносин власності; роздержавлення у соціально-економічній сфері та підвищення ролі соціального партнерства; підвищення якості життя і створення об'єктивних передумов демократизації, гуманізації відносин між «працею» і «капіталом». Новий якісний рівень матеріальних компонент економічної діяльності стимулює появу людини нової якості — не просто найманого працівника, який залежить від підприємця, функціонує як придаток до машини, а вільної людини, всебічно розвиненої як фізично, так і розумово, яка користується благами виробництва, глибоко зацікавлена у його розвитку. Саме ці чинники потребують нетрадиційних підходів до управління працею й удосконалення соціально-трудових відносин. При цьому завдання полягає в тому, щоб привести у рух ті можливості людини, які пов'язані з її майстерністю, освітою і професійною підготовкою, системою інтересів та розвитком їх. В умовах кардинальних змін у соціально-

трудових відносинах управління працею не обмежується лише управлінням факторами економічної діяльності, а й охоплює працю як соціальний процес.

Здобуті наукові результати розвивають теоретико-методологічні засади для дальшого дослідження питань власності на робочу силу, формування нових моделей ціноутворення на робочу силу, запровадження креативних підходів у мотивації та стимулюванні праці, організації та нормуванні трудових процесів, оцінки процесу та результату праці, управління знаннями на різних стадіях життєвого циклу підприємства (організації) та продукту тощо.

## **Література**

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. — 8-е изд. — М.: Питер, 2008. — 848 с.
2. Белкин В. Н., Белкина Н. А. Экономическая теория труда / РАН, УрО, Ин-т экономики. — М.: Экономика, 2007. — 352 с.
3. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник. — 5-е изд., изм. и доп. — М.: Норма, 2008. — 480 с.
4. Еловиков Л. А. Управление трудом. — Омск: ОмГУ, 1988. — 155 с.
5. Ладенко И. С. Логические модели системного анализа трудовых ресурсов: моделирование и формализация. — Новосибирск: Наука, 1975. — 280 с.
6. Макконелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: В 2-х т. — М.: Республика, 1993. — Т. 1. — 399 с.
7. Маркс К. Капитал. Т. 1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч., 2-е изд. Т. 23. — 907 с.
8. Одегов Ю. Г., Бычин В. Б., Андреев К. Л. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. — Саратов: Саратовск. ун-т, 1991. — 299 с.
9. Панкратов А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством. — М.: МГУ, 1983. — 214 с.
10. Система управления трудом в развитом социалистическом обществе. — М.: Экономика, 1983. — 370 с.
11. Управление трудовыми ресурсами: Справочное пособие // О. П. Апостолов, Л. С. Бляхман, Г. Х. Гендлер и др. — М.: Экономика, 1987. — 343 с.