

Кубіній Н.Ю., Нечипорук А.О., Бабяк М.Ю., Косовілка А.В.

СУБ'ЄКТНО-ОБ'ЄКТНИЙ ПІДХІД В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

Трудовий потенціал в сучасному його розумінні – це конгломерат здібностей виконувати завдання певного рівня складності; при цьому здібності є якостями, що постійно змінює свій зміст та форму прояву. Система управління трудовими ресурсами є механізмом суб'єктно-об'єктних відносин. Суб'єктно-об'єктні відносини – це відносини між власниками, менеджментом та іншим персоналом стосовно їх місця та функцій у виробничому процесі. В умовах розвитку економіки знань та підвищення ролі трудового потенціалу у виконанні стратегічних завдань персонал набуває функцій суб'єкта, необхідність врахування яких змінює конфігурацію системи управління трудовим потенціалом.

Ключові слова: трудовий потенціал, управління, суб'єкт управління, об'єкт управління, відносини, система, ефективність управління трудовим потенціалом.

Постановка проблеми. Забезпечення високоефективних результатів економічної діяльності в умовах сучасних тенденцій, обумовлених впливом четвертої промислової революції, істотно залежить від людського фактору: знань і умінь людей знаходити рішення, використовувати нові технології, орієнтуватися в постійно мінливому діловому світі.

Подальший розвиток економіки знань і розширення цифрового середовища висувають високі вимоги до людської складової господарської активності, викликаючи необхідність придбання працюючими таких якостей, як креативність, вміння оволодівати новими знаннями, постійний саморозвиток. Придбання нових компетенцій персоналом, а, отже, і трансформація змісту трудового потенціалу в сучасному світі викликає необхідність змін в управлінні, в організаційних підходах, мотивації та оцінці його якості та рівня використання.

Крім того, соціально-економічні відносини, в яких все більшого значення набуває соціальне партнерство і діалог, обумовлюють зміну

організаційних комбінацій в бізнесі та економіці в цілому, ускладнюючи управлінські зв'язки і функціональний зміст менеджменту. І, нарешті, використання таких форм взаємодії як фріланс, аутсорсинг, краудсорсинг і т. п., деформують в принципі систему взаємодії між керуючою і керованою системами, що ускладнює суб'єктно-об'єктні взаємодії.

У зв'язку з цим виникає доцільність розгляду системи управління персоналом і трудовим потенціалом в цілому з позиції суб'єктно-об'єктної перспективи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення питання трудових ресурсів та управління ними охоплено великою аудиторією вчених, що пропонують широкий діапазон підходів до сутності й змісту трудового потенціалу та управління ним. Первинним в даному дуеті є трудовий потенціал, а в наслідок його визначення пропонується і система управління. Панівний раніше ресурсний підхід в сучасних дослідженнях [2], [3] поступається місцем змістовного ракурсу. Так, Шульська Л.В. та Лаушкін В.М. вважають, що «серед актуальних індикаторів якості трудового потенціалу, які в комплексі формують его так звані нову якість, слід виокремити скроню адаптивність, мобільність, резистентність до зовнішніх нестабілізаційних впливів й, насамперед, здатність до саморозвитку в процесі колективного пізнання й творення», [10 с.14] що особливо актуально в умовах цифрової економіки, коли «саме у четвертинах секторі створюється інноваційна, символічна цінність, а обсяги генерованої доданої вартості в більшості розвинення країн світу вже сьогодні дорівнює, а часом и перевищує показники сектору промислового виробництва». [10 с.14]

© **Кубіній Наталія Юрїївна**, к.е.н., проф., професор кафедри економіки і підприємництва ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м.Ужгород

Нечипорук Артем Олександрович, студент магістерської програми кафедри економіки і підприємництва ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м.Ужгород

Бабяк Мирослав Юрїйович, студент магістерської програми кафедри економіки і підприємництва ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м.Ужгород

Косовілка Андрій Васильович, студент магістерської програми кафедри економіки і підприємництва ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м.Ужгород

Макарова І.К. доводить, що трудовий потенціал «...будучи формою матеріалізації людського чинника, є цілісним проявом сукупних можливостей працівника, колективу в цілому для вирішення нових стратегічних завдань організації, ... це людський чинник у динаміці безперервного процесу, який розвивається, що виявляє приховані можливості, ... відображає не тільки наявні здібності та нереалізовані можливості, но и майбутні трудові резерви, які необхідно створювати в довгостроковій перспективі як конкурентні переваги організації в складному ринковому середовищі».[6]

До складу трудового потенціалу британський вчений Алтман Й. вважає доцільним відносити «довіру... як соціально-економічний та інституційний чинник підвищення ефективності економічної діяльності».[1] У підтвердження даної ідеї звучить думка Сержанова В.В., Мінкович В.Т.; вказані науковці декларують, що «довіра виступає як компетенція персоналу», [9] потребуючи формування в процесі освіти та у наступному керуванні трудовим потенціалом. Крім цього, вказані автори розглядають довіру як інструмент управління персоналом и трудовим потенціалом в цілому.

При всій правомірності запропонованих думок залишаються поза уваги питання суб'єкта та об'єкта в системі управління трудовим потенціалом, що завуальює систему управління, функціональне наповнення суб'єкта та загрожує зниженням ефективності трудового потенціалу в

сучасних умовах господарювання.

Формулювання цілей статті. Мета даного дослідження полягає в обґрунтуванні доцільності застосування суб'єктно-об'єктного підходу в управлінні трудовим потенціалом та його функціонального навантаження.

В процесі дослідження були застосовані методи монографічного дослідження при окресленні сучасних позицій суб'єктно-об'єктного підходу; абстрагування при формуванні функцій суб'єкта та об'єкта управління; каузальної індукції, що дозволили визначити вплив суб'єкта та об'єкта на роботу системи управління.

Опис основного матеріалу дослідження. Понятійний апарат суб'єктно-об'єктного підходу уходить коріннями у філософію, яка виділяють того, хто проводить дію (суб'єкт), і того, над ким (чим) виробляють дію (об'єкт). В системі управління персоналом найманими працівник виступає у виді об'єкта, а керівник або орган керівній – як суб'єкт управління. Разом з тим, нові відносини призводять до ситуації, коли певні функції управління передаються об'єкту. Наприклад, організація праці в комп'ютерних фірмах передана на волю працівника з вільним режимом праці.

Крім цього, в ланцюгу керування, менеджмент як проміжна ланка між власником та іншим персоналом набуває рис як суб'єкта, так й об'єкта (рис. 1).

Взаємодія суб'єкта і об'єкта може бути як



Рис. 1. Функції суб'єкта та об'єкта в процесі управління персоналом*

*Джерело: розроблено авторами

реальною (працівник, що виконує певне завдання), так і віртуальною (довіра як об'єкт управління).

Суб'єктно-об'єктний підхід до системи управління персоналом передбачає дотримання певних умов.

Об'єкт як підсистема в управлінні персоналом:

1. Об'єкт представляє собою підсистему, яка в свою чергу складається з набору різноманітних елементів, що знаходяться у взаємодії.

2. Підсистема має певні кордони, що створюють певне реальне або віртуальне просторове обмеження.

3. Об'єкт як підсистема функціонує, маючи

певне призначення (явне або приховане). Дія та взаємодія елементів спрямована на реалізацію призначення, на досягнення певної мети.

4. Об'єкт як підсистема структурований і представляє сукупність елементів з певним набором функцій, виконання яких відбувається під впливом та внаслідок їх певного позиціонування.

5. Підсистема функціонує та розвивається під впливом зовнішнього оточення, яке представляє собою систему більш високого порядку. При розгляданні персоналу як об'єкту управління доцільно враховувати, що на дану підсистему впливає зовнішнє середовище, яке складається з певного кола систем, які між собою можуть не стикатися, але впливати на об'єкт управління. В першу чергу, це система – управління персоналом, більш високого порядку – система управління підприємством в цілому і т.д. Разом з тим, об'єкт знаходиться під впливом інших систем, які прямо не корелюють і навіть не пов'язані з вказаними вище. Наприклад, це культура регіону чи країни, це можливі релігійні системи, до яких входить об'єкт, і які не пов'язані з системою підприємства.

6. Об'єкт системи управління персоналом має певний потенціал гнучкості, якій дозволяє впливати об'єкту лише до певного рівня.

7. Об'єкт системи управління персоналом має потенціал обструкції, якій протидіє впливу суб'єкта.

Суб'єкт управління як підсистема характеризується наступним:

1. Обумовлює стратегію розвитку системи управління та її компонентів.
2. Обумовлює зміни навколишнього оточення.
3. Пропонує модель поведінки її елементів.
4. Має певний потенціал впливу.

Суб'єктно-об'єктний підхід означає, що система повинна бути еластичною, опанував здатністю до саморозвитку, самоорганізації та самонавчання.

Крім цього, в контексті суб'єктно-об'єктного підходу при визначенні функцій управління трудовим потенціалом доцільно враховувати відмінності, серед яких виділяють наступні: «1. Напрямок діяння. Суб'єкт – конкретна людина, яка перетворює початкову дійсність, заповнюючи її новоспеченим входженням. Діяння спрямоване від нього. 2. Дієздатність. Суб'єкт має можливість сприймати самостійне укладення умовно майбутнього розвитку подій. 3. Зображення. Суб'єкт має місце бути через функціональне діяння, виокремлюючи себе з дійсності. 4. Одухотвореність. Суб'єкт постійно наділяється розумом і волею.»[8]

Зазначені ознаки вимагають розвитку в

сучасних умовах формування та використання системи управління трудовими ресурсами. Напрямок дії в системі йде не тільки від суб'єкта до об'єкта, але й спостерігається зворотний зв'язок, що може набувати форму впливу. Дієздатність – риса, яка властива не тільки суб'єкту, а й об'єкту. Навіть за умови, що об'єктом управління буде довіра, мораль, або ж інтереси, їх носіями виступають люди, які базують свої дії на зазначених факторах, формуючи тим самим внутрішнє середовище бізнесу. Неможливо також погодитися з тим, що суб'єкт виокремлює себе з дійсності з наступних причин:

а) абстрагування не є методом управління персоналу, це один із принципів моделювання рішень, участь в прийнятті яких в сучасних умовах все більшою мірою передається персоналу;

б) в умовах стратегічного управління для його успішної реалізації персонал повинен розділяти мети, місію і завдання розвитку бізнесу, сформувавши загальну картину і знаючи своє місце і свої функції.

І, нарешті, натхненність, наявність здібностей, креативного потенціалу, бажання і вміння вчитися – сучасна риса трудового потенціалу підприємства.

Міхайленко Г.В вважає, що суб'єкт в управлінні впливає через мотивацію, інституційно-правові методи, цінності і т.д. [7], але ці механізми впливу відмічаються з боку об'єкта на суб'єкт. Іншими словами, сучасна система трудового потенціалу в її суб'єктно-об'єктному вимірі набуває суттєвих змін. Функції та можливості персоналу розширюються, їх роль у виконанні оперативних та стратегічних завдань суттєво змінюється.

Суб'єктно-об'єктний підхід складає частину системного методу, в межах якого суб'єкти та об'єкти представляють собою підсистеми, що розташовані в межах системи більш високого порядку і активно між собою взаємодіють. Саме взаємодія суб'єктів та об'єктів в управлінні персоналом обумовлює якість менеджменту, та, відповідно, ефективність діяльності в цілому.

Виходячи з вище викладеного, неможливо не погодитися з думкою Кустовської О.В. про те, що суб'єктно-об'єктні відносини в умовах системного підходу до управління трудовим потенціалом повинні мати наступні характеристики: «1. Композиція, тобто узгодження спільної і приватної мети. 2. Пропорційність. Внутрішня пропорційність повинна поєднуватись із зовнішньою пропорційністю, тобто відповідним рівнем розвитку елементів зовнішнього середовища. 3. Зважання на «вузьке місце», де особлива увага

приділяється найбільш слабкому елементу системи. 4. Онтогенез, що враховує послідовність стадій життєвого циклу підприємства (товару). 5. Інтеграція, що спрямовують систему на високий рівень організації і що дають змогу одержати синергетичний ефект. 6. Інформованість, що виділяє інформаційне забезпечення як головну умову конкурентоспроможності. 7. Стійкість, що висуває вимоги до побудови системи (статичний стан) і до її функціонування (динамічний стан).»[5]

У зв'язку з цим традиційне розуміння трудового потенціалу розширюється і наповнюється новим змістом. До традиційного наповнення трудового потенціалу в його ресурсному вигляді додається розгляд як конгломерат здібностей виконувати завдання певного рівня складності. А система управління трудовими ресурсами є живий механізм суб'єктно-об'єктних відносин, зміст яких визначається видом бізнесу, стратегією і завданнями розвитку, стилем менеджменту, культурою взаємодії.

Висновки та перспективи подальших досліджень. В сучасних умовах господарювання, коли актуальними стають проблеми побудови системи управління персоналом, здатної вирішувати актуальні задачі сьогодення та стратегічної перспективи, виникає необхідність дослідження стану взаємовідносин між менеджментом та найманими працівниками. В цьому зв'язку особливого звучання набувають суб'єктно-об'єктні відносини, які формують як внутрішні ділове середовище, так й визначають

якість трудового потенціалу.

В системі управління персоналом найманий працівник виступає у вигляді об'єкта, а керівник або орган керівний – як суб'єкт управління. Разом з тим, нові відносини призводять до ситуації, коли певні функції управління передаються об'єкту.

Трудовий потенціал в сучасному його розумінні – це конгломерат здібностей виконувати завдання певного рівня складності; при цьому здібності є якостями, що постійно змінює свій зміст та форму прояву. А система управління трудовими ресурсами є живий механізм суб'єктно-об'єктних відносин.

Суб'єктно-об'єктні відносини – це відносини між власниками, менеджментом та іншим персоналом стосовно їх місця та функцій у виробничому процесі.

В умовах розвитку економіки знань та підвищення ролі трудових ресурсів у виконанні стратегічних завдань персонал набуває функцій суб'єкта, необхідність врахування яких змінює конфігурацію системи управління трудовим потенціалом.

Зміст суб'єктно-об'єктних відносин визначається видом бізнесу, стратегією и задачами розвитку, стилем менеджменту, культурою взаємодії і забезпечує конкурентоспроможність системи управління трудовим потенціалом.

В подальшому дослідженні заплановано побудувати модель управління трудовим потенціалом в умовах переходу економіки до інноваційної моделі функціонування.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алтман Й. Види доверия и их оценка [Текст] / Й. Алтман, Н. Ю. Кубиний // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка; збірник наукових праць – Ужгород : Вид-во УжНУ "Говерла". – 2016. – Вип. 2 (48). – С. 148–152.
2. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие [Текст] / Н.И. Есинова. – К.: Кондорю – 2003. – 464 с.
3. Калінеску Т.В. Формування та оцінювання потенціалу підприємства: навчальний посібник [Текст] / Т.В. Калінеску, Ю.А. Романовська, С.Ф. Большенко та ін. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В. Даля, 2007. – 352 с.
4. Кубиний Н. Ю. Витоки стратегічного управління: історичний ракурс інноваційного контенту стратегії Олександра Македонського / Н. Ю. Кубиний // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Сер. : Економічні науки. – 2013. – № 1. – С. 350-355.
5. Кустовська О. В. Методологія системного підходу та наукових досліджень : Курс лекцій / О.В.Кустовська. – Т. : Екон. думка, 2005. –124 с.
6. Макарова И. К. Управление персоналом / И. К. Макарова. — М.: Юриспруденция, 2002. — 304 с.
7. Михайленко Г. В. Сучасний зміст поняття "суб'єктно-об'єктні відносини" у системі державного управління / Г. В. Михайленко. // Державне будівництво. - 2011. - № 2. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2011_2_9
8. Основные различия между субъектом и объектом исследования. –URL: vchemraznica.ru/osnovnye-razlichiya-mezhdu-subektom-i-obektom-issledovaniya/
9. Сержанов В.В. Доверие как управленческий механизм подготовки конкурентоспособных специалистов / Сержанов В.В., Кубиний Н.Ю., Минкович В.Т// Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка; збірник наукових праць. – Ужгород : Вид-во УжНУ "Говерла". – 2018. – Вип. 1 (51). –С. 53-58.
10. Шульська Л.В. Проблеми і перспективи формування нової якості трудового потенціалу / Шульська Л.В. Лаушкін О.М. // Економіка і організація управління. – № 1 (17) – 2014. – с.13-18

REFERENCE

1. Altman, Y., Kubyniy N. (2016) Vydy doveryia y ykh otsenka [Kinds of Trust and Their Evaluation], *Naukovyi Visnyk Uzhhorodskoho Universytetu*. Serii: Ekonomika; zbirnyk naukovykh prats.,Uzhhorod: Vyd-vo UzhNU "Hoverla", Vyp. 2 (48),P. 148–152. [in Russian].
2. Esynova N.Y. (2003). *Ekonomyka truda y sotsyalno-trudovye omoshenyia*: Ucheb. Posobye [Labour Economic in Social-Labour Conditions], Kondor, 464 p. [in Russian].
3. Kalinesku T., Romanovska Yu., S.F. Bolshenko S., O.V. Maslosh O. ta in. (2007). *Formuvannia ta otsiniuvannia potentsialu pidpriemstva: navchalnyi posibnyk*. [Formation and Evaluation of Potential of Enterprise]. Luhansk: Vyd-vo SNU im. V. Dalia. [in Ukrainian].
4. Kubyniy N. Yu. (2013). Vytoky stratehichnoho upravlinnia: istorychnyi rakurs innovatsiinoho kontentu stratehii Oleksandra Makedonskoho/ [Origins of strategic management: the historical perspective of the innovative content of the strategy of Alexander of Macedon]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli*. Ser. : Ekonomichni nauky.,1, P. 350–355. [in Ukrainian].
5. Kustovska O. V. (2005) *Metodolohiia systemnoho pidkhodu ta naukovykh doslidzhen* : Kurs lektsii. [Methodology of System Approach and Researches], Ekon. dumka. [in Ukrainian].
6. Makarova Y. K. (2002). *Upravlenye personalom* [Personal Management]. M., Yurysprudentsyia. [in Russian].
7. Mykhailenko H. V. (2011). Suchasnyi zmist poniattia "subiektno-obiektni vidnosyny" u systemi derzhavnoho upravlinnia. [Contemporary meaning of the concept of "subject-object relations" in the system of public administration]. *Derzhavne budivnytstvo*. № 2. , URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2011_2_9 [in Ukrainian].
8. Osnovnye razlychiya mezhdru subektom y obektom yssledovanyia. [Main differences of subject and object]. URL: <http://vchemraznica.ru/osnovnye-razlichiya-mezhdru-subektom-i-obektom-issledovaniya/>. [in Russian].
9. Serzhanov V., Kubyniy N., Mynkovych V. (2018). Dovere kak upravlencheskyi mekhanyzm podgotovky konkurentosposobnykh spetsyalystov. [Trust as a mechanism of competitive specialists education]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu*. Serii: Ekonomika; zbirnyk naukovykh prats.Uzhhorod: Vyd-vo UzhNU "Hoverla". Vyp. 1 (51). P. 53–58. [in Russian].
10. Shulska L., Laushkin O. (2014). Problemy i perspektyvy formuvannia novoi iakosti trudovoho potentsialu. [Problems and perspectives of formation of new quality of labor potential]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*. № 1 (17) , P.13–18. [in Ukrainian].

Одержано 15.09.2018 р.