

КОНЦЕПЦІЯ МОДЕЛЮВАННЯ РЕФЛЕКСИВНОГО УПРАВЛІННЯ НАРОЩУВАННЯМ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКА

В. В. Рак, д.е.н. Н. К. Максишко, д.е.н. Л.Н.Сергєєва

Запорізький національний університет
Україна, Запоріжжя
maxishko@ukr.net

Формування ринкового середовища в Україні й загострення міжнародної конкуренції обумовлюють переосмислення чинників економічного зростання вітчизняної економіки. Становлення інформаційної економіки, розвиток якої базується на знаннях та інноваціях, зумовлює усвідомлення того, що невикористані резерви та оптимальні шляхи для довгострокового розвитку України необхідно шукати у визнанні теорії людського потенціалу та реального запровадження її провідних положень у практику ринкових перетворень.

Аналіз наукових публікацій свідчить про те, що існує певна плутанина між поняттями «людський потенціал» та «людський капітал», яка створює перешкоду вже на початковому етапі розробки концепції розвитку людського потенціалу. Очевидно, що незважаючи на те, що ці поняття знаходяться в тісному зв'язку, в їх означеннях наявні й такі природні відмінності:

під людським капіталом будемо розуміти властивості (особи), які сформовані, розвинені в результаті інвестицій, накопичені людьми (особою) та дозволяють їм (їй) отримувати додатковий прибуток;

під людським потенціалом - розуміємо ще не реалізовані властивості (особи), які за умови їх розвитку мають змогу трансформуватися в людський капітал.

Особистісні коріння мотивів розвитку людського потенціалу потребують для управління ними застосування таких методів, які заперечують адміністративно-командне втручання, проте синхронізують прагнення самовдосконалення працівника з цілями розвитку підприємства, на якому він працює. Таку методологію розвитку людського потенціалу має змогу забезпечити рефлексивний підхід в управлінні.

В даній роботі представлена концепція управління розвитком людського капіталу на базі рефлексивного управління. Для її реалізації розроблена та об-

ґрунтована система взаємопов'язаних математичних моделей і методів.

До основних положень концепції належить твердження, що людський потенціал – це інтегральне поняття, яке відображає структуру зі складовими елементами: здоров'я, інтелектуальні здібності, трудові здібності, культурно-етичні властивості, організаційно-підприємницькі здібності. Об'єктом управління може бути будь-який структурний елемент людського потенціалу.

Управління розвитком людського потенціалу, як і будь-яким іншим процесом в економіці, відбувається в умовах обмежених ресурсів (фінансових, матеріальних, трудових, інформаційних тощо). Прагнення при управлінні людським потенціалом особи (працівника) в найбільш економний спосіб (мінімальний або фіксований обсяг фінансових або інших інвестицій) досягти найбільшого ефекту (максимального приросту рівня людського потенціалу) спонукає керівництво використовувати особистісні інтереси та наміри людини. Реалізувати це також дозволяє залучення методології рефлексивного управління. Розроблена система моделей та методів дозволяє реалізувати наступні етапи, що складають сутність процесу рефлексивного управління:

етап 1 – постановка завдання - розробка «ідеальних образів» працівника двох типів (з точки зору безпосередньо працівника та з точки зору роботодавця), проведення порівняльного аналізу образів, виявлення загальних прагнень та розбіжностей;

етап 2 – визначення об'єкту розвитку - здібностей і можливостей працівника, що складають його людський потенціал та є пріоритетними для фірми;

етап 3 – визначення засобів - формування переліку мотиваційних заходів, відповідних заохочень, визначення загального бюджету;

етап 4 – формування управлінського впливу (прямий зв'язок) та аналіз результатів (обернений зв'язок) – реалізується ітераційна процедура, яка містить розв'язання оптимізаційної задачі та прийняття рішення щодо ефективності подальшої співпраці фірми з працівником – носієм людського потенціалу.