
ФІЛОСОФІЯ

Авєрина О. І.

ФІЛОСОФІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ: ДО ВИЗНАЧЕННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДОЛОГІЧНИХ ЗАСАД

У статті проаналізовано з точки зору комплексного та системного підходів доцільність та обґрунтованість формування, стабілізації та реалізації комплексної системи філософії управління людськими ресурсами. Наголошено, що весь комплекс робіт з персоналом організації має ґрунтуватися на першочерговому завданні – формуванні цілісної філософської системи управління цим процесом. Вона повинна базуватися на визнанні індивідуальності кожного співробітника та на тісній співпраці у її розробці й реалізації між керівництвом компанії, її управлінським та виконавським персоналом.

Ключові слова: філософія, управління людськими ресурсами, управління персоналом, система.

Актуальність аналізу зазначеної проблематики зумовлено низкою обставин об'єктивного і суб'єктивного характерів, хоча серед наукової і управлінської еліт вона не є новою. Дослідження питань, а точніше проблем, які пов'язані з управлінням людськими ресурсами, активно проводяться протягом останніх десятиліть, проте їх суперечливість і неоднозначність викликає усе нові факти появи наукових звершень у цій сфері. Щоб наше дослідження визначалося унікальністю та науковою новизною, фокус наукового аналізу ми зосередимо саме на філософських аспектах управління персоналом. Це, зокрема, зумовлено тим фактом, що кафедра, на якій протягом останніх років працює дослідник, забезпечує випуск фахівців з менеджменту організацій, для яких навчальна дисципліна «Управління персоналом» є одним із стрижнів фахової підготовки. Крім того, сфера наукових пошуків автора передусім знаходиться у царині філософії управління, що й визначає напрямок дослідницького інтересу.

Серед наукових джерел, які присвячено проблематиці управління людськими ресурсами, варто наголосити на працях Дж. Аткинсона, В. Врума, Ф. Герцберга, К. Левіна, Е. Лоулера, Ф. Лютенса, Д. Мак Грегора, Д. Мак Келланда, А. Маслоу, Л. Портера, Х. Хекгаузена та низки інших дослідників. Окремо визначимо роботу українських дослідників під загальною редакцією В. Воронкової [1], у якій автори здійснюють звичний для нас науковий пошук щодо проблематики управління людськими ресурсами крізь призму трьох визначальних рефлексивних блоків: визначення синергетично-рефлексивної моделі управління як єдиного соціального організму; формулювання методології аналізу філософії управління людськими ресурсами і формування парадигми філософії управління у XXI столітті, яка є радикально відмінним підходом у менеджменті, зокрема в його вітчизняному варіанті.

Сьогодні популярним запитом в управлінні людськими ресурсами загалом і у підвищенні коефіцієнту його ефективності зокрема є можливості та реальні напрямки оптимізації цієї проблеми без підвищення заробітної плати, тобто нематеріальні аспекти мотивації персоналу. Одним з інструментів цього процесу, на наш погляд, є формування, концептуалізація, стабілізація та реалізація комплексної системи філософії управління людськими ресурсами. Саме визначення її стрижневих засад і є метою цієї наукової розвідки.

Завданнями цієї статті у межах означеної мети є:

- 1) уточнити світоглядні аспекти поняття «філософія управління людськими ресурсами»;
- 2) визначити концептуальні підвалини комплексної системи філософії управління людськими ресурсами;
- 3) окреслити напрямки оптимізації зазначеної системи.

Комплексний і системний підходи є одними із найбільш популярних напрямків сучасного методологічного пошуку.

Першим науковим підходом, який передбачає вивчення предмету під кутом зору різних наук, є комплексний підхід. «Комплексне дослідження системних об'єктів засобами різних наук є необхідною умовою організації, проведення і забезпечення таких досліджень. При цьому сама комплексність настільки органічно пов'язана з системною методологією, що є її складовим компонентом, ланцюгом, методом пізнання, тим самим отримуючи методологічний статус» [2, 232].

Мету цієї наукової розвідки ми визначили як побудову комплексної системи філософії управління людськими ресурсами, тому використання комплексного підходу є необхідною умовою нашого наукового пошуку.

Тепер більш детально про системний підхід, який останнім часом активно використовується у різних науках: від кібернетики, економіки і управління до гуманітарних та соціальних наук.

Системний аналіз визначається як сукупність методів і засобів, які використовують при дослідженні і конструюванні складних та дуже складних об'єктів. Згідно з принципами системного аналізу, ту чи іншу складну проблему, яка виникає перед суспільством (перш за все, проблема управління), необхідно розглядати як дещо ціле, як систему у взаємодії усіх її компонентів» [3, 105]. Такий системний аналіз сприяє орієнтації наукового пошуку на вивчення багатоманітності зв'язків, відносин, взаємодій компонентів того об'єкта, що вивчається, а також у цілому об'єкта з середовищем його існування і функціонування [2, 202].

Значимо, що визначаючи предмет цієї статті – поєднання царин двох наук: менеджменту та філософії – ми не можемо не використовувати методологічний інструментарій системного підходу.

Специфіка системного підходу визначається тим, що він орієнтує дослідження на розкриття цілісності об'єкта, що розвивається, і на механізми, які забезпечують цю цілісність, на виявлення багатоманітних типів зв'язків складного об'єкта і зведення їх у єдину теоретичну картину. Важливим поняттям системного підходу є поняття «самоорганізація» [4]. Вона, до речі, є також категорією синергетичного підходу. Це поняття характеризує процес створення, відтворення чи удосконалення організації складної, відкритої, динамічної системи.

Ще Г. Гегель свого часу почав застосовувати системну методологію до аналізу філософського знання, коли зазначав, що кожна частина філософії є філософським цілим, замкнутим на собі колом, але філософська ідея є у кожній з цих частин у певній визначеності чи певному елементі [2, 199]. Сучасні матеріальний та ідеальний світи складаються не з окремих один від одного ізолюваних предметів, явищ і процесів, а є системою органічно взаємопов'язаних, взаємодіючих об'єктів, які пронизують один одного, тому цей світ вимагає застосування системного підходу при його пізнанні.

Л. Берталанфі розглядає системний підхід у двох значеннях. У широкому – як визначальну, фундаментальну науку, що охоплює усю сукупність проблем, які пов'язані з дослідженням і конструюванням систем. У вузькому значенні дослідник намагається вивести системний підхід із загального визначення системи як комплексу взаємодіючих елементів поняття, які належать до організованих цілих і застосовуються до аналізу конкретних явищ [5].

Як зазначає О. Антонюк, головним поняттям системного підходу є певний ідеальний об'єкт, що розглядається як складне цілісне утворення. Системний підхід передбачає виокремлення системоутворювального параметра, що обумовлює пошук сукупності елементів, мережу зв'язків і відношень між ними – її структуру. Крім того, саме він потребує врахування того фактора, що будь-яка система є підсистемою іншої, більшої системи; також в ній доцільно виокремлювати менші підсистеми [6, 19].

З позицій системного підходу можна досліджувати і механістичні, і організмені тенденції та моделі, які намагаються зрозуміти системи за допомогою таких понять, як «аналіз», «лінійна причинність», «автомат» тощо, або за допомогою понять «цілісність», «взаємодія», «динаміка» та подібних. Ці два типи моделей не виключають одна одну і можуть використовуватися для опису одних і тих самих явищ [5].

Як бачимо, сфера використання методологічного інструментарію комплексного та системного підходів є більш ніж популярним напрямком наукового пошуку у проблематиці визначення методологічних засад філософії управління людськими ресурсами.

Наголошуючи на теоретико-методологічних аспектах управління людськими ресурсами, не варто забувати про практичні засади цієї функції управління організацією у цілому.

Зокрема, одним із визначальних елементів методологічного оформлення такої системи є формування, стабілізація та розвиток служби управління персоналом як одного з головних підрозділів у структурі організації. Вважаємо, що діяльність останньої має бути спрямована за наступними ознаками:

1) служба управління людськими ресурсами (або відділ управління персоналом, але не відділ кадрів як одне із архаїчних надбань кадрового менеджменту) є невід'ємною частиною створення середовища, що сприяло б підтримці передового досвіду у галузі викладання і навчання, дослідження та відкриттів у сфері людських ресурсів та розвитку їх потенціалу. Тому саме на рівні світоглядного сприйняття ролі та значення роботи з персоналом, на рівні стратегічного менеджменту, тобто вищої його ланки, має бути закріплено вагомість діяльності служби управління персоналом. Про який менеджмент людських ресурсів ми можемо говорити, коли на організаційному рівні відсутній спеціалізований розділ, який би закріпив за собою виконання і забезпечення реалізації цієї функції;

2) у контексті фундаментальних (філософських) засад має бути закріплено визначне місце і вагома роль кожного співробітника, наголошено на його індивідуальності та значимості для організації;

3) необхідним є акцентування уваги на тому факті, що кожен співробітник є цінним для організації, адже саме завдяки його знанням та компетенції, які є ресурсами і владою, він може ефективно працювати на індивідуальній основі і в команді;

4) погоджуємося із думкою, що необхідно цінувати «різноманіття у складі робочої сили» [7], більше того, наголосимо що це «різноманіття» є не тільки кваліфікаційно-професійним, але загальноінтелектуальним. Тільки реалізуючи різні вектори розвитку особистості працівника, ми можемо говорити про зростання його професійного рівня;

5) на загальноорганізаційному рівні (зокрема, на рівні найвищого керівництва) має бути закріплено той факт, що разом зі сферою виробництва (чи надання конкретного виду (видів) послуг), маркетингу і фінансів) вища ланка менеджменту має також перейматися забезпеченням гнучкості, ефективності та рентабельності (у протилежному випадку ризикуємо звести нанівець функціонування самої системи менеджменту організації) системи управління персоналом як підсистеми менеджменту організації;

6) система філософії управління персоналом організації має складатися із методологічних підходів, принципів і методів; оформлювати її необхідно як цілісний документ, який би лишився не тільки документально визначеним «збирачем пилу» в організації, але й забезпечував методологічне наповнення формування та реалізації системи управління персоналом організації;

7) програма управління персоналом організації має бути простою (але не примітивною) для розуміння, сприйняття та практичної реалізації.

8) ця програма повинна бути результатом ефективної комунікації між усіма рівнями менеджменту в організації та виконавцями, тобто є результатом обговорення та узгодження фундаментальних, основних та конкретних аспектів управління людськими ресурсами.

Звичайно, кожен дослідник, який займається менеджментом персоналу, може запропонувати свій унікальний погляд на сутнісно-змістове наповнення філософії управління персоналом організації. Ми спробуємо визначити її основні аспекти.

Відзначимо, що принципи, які запропоновано нижче, не є нашим винаходом і ґрунтуються на узагальненні досліджень із зазначеної проблематики. Зокрема, цікавою у цьому контексті є робота

М. Армстронга «Довідник (посібник) Армстронга зі стратегічного управління людськими ресурсами» [8].

Варто зауважити, що принципи філософії управління персоналом організації мають бути не тільки документально оформлені, але й активно реалізовуватися поряд із системою виробництва (чи надання послуг), маркетингу та фінансів.

Отже, *першим принципом* ми пропонуємо у програмі управління людськими ресурсами як складової загальної системи філософії управління персоналом визначити такі цінності, як *повага і ввічливість*. Сюди ми також зараховуємо емпатію (здатність співчувати, співпереживати), сприйняття індивідуальності співробітника як фундаментальної цінності для організації, подяку та визнання (як етичні цінності), розуміння і такт.

Другий принцип – це *довіра і надійність*. Сюди доцільно зархувати надійність компетентнісної карти як окремого працівника, так і послідовність його безпосереднього і вищого керівництва у забезпеченні своїх зобов'язань перед персоналом за виконання ним на якісному рівні своїх професійних обов'язків.

Третій принцип – *відкритість*. Система управління персоналом організації має ґрунтуватися на достовірній інформації, бути прозорою щодо свого наповнення (тобто «входу» інформації до цієї «чорної скриньки», використовуючи термінологію Д. Істона [9]; крім того, відкритим для персоналу організації має бути і «вихід» цієї системи). Принцип чесності також передбачає той факт, що інформація щодо методологічно-світоглядного забезпечення роботи з персоналом має забезпечуватися прямою та щирістю її презентації.

Цілісність. Один із центральних принципів. Це обґрунтовано самим фактом орієнтації на системність розуміння філософії управління персоналом, що було зазначено на початку запропонованої наукової розвідки. Цей принцип також передбачає об'єктивність викладення семантичного наповнення у суб'єктивній (програмовій) формі.

Професіоналізм. На загальноорганізаційному рівні має бути забезпечено визнання і закріплення постійної роботи над вдосконаленням компетентнісного рівня усього персоналу (і менеджерів, і виконавців); визначення і реалізацією норм трудової етики, забезпечення серед працівників організації відповідальності перед нею та прихильності до її філософії, місії та мети.

Командна робота. Сюди ми пропонуємо долучити комунікацію, включення у загальнокомандний процес, а також наповнення свого

розуміння ситуації командним духом, співпрацю і позитивний настрій та спрямованість на командний успіх.

Креативність професійного сприйняття інформації та її практичної реалізації. Сюди ми зараховуємо професійний розвиток і безперервний процес навчання, більш відомий як «принцип навчання протягом життя».

Сприйняття *сталого розвитку персоналу* не як доцільність, а як *загальнообов'язковість* та зобов'язаність як з боку пересічних працівників, так і з боку усіх рівнів менеджменту.

Перелік цих принципів може бути доповнено і розширено залежно від методологічних позицій та досвіду конкретного дослідника.

Отже, побудова комплексної системи філософії управління людськими ресурсами має методологічно та концептуально забезпечувати взаємозв'язок між загальноорганізаційним плануванням, функціонуванням служби управління персоналом та роботою кожного працівника. Звичайно, говорити про співвідносність їхньої мети не можемо (адже необхідно бути реалістами, враховуючи сутність і зміст західної, зокрема української, моделей менеджменту).

Філософія управління персоналом організації як система має допомагати персоналові точніше розуміти посадові обов'язки, тим самим покращуючи робочі характеристики та показники.

Якщо комплексна система філософії управління людськими ресурсами складається із визначених методологічних підходів, принципів і методів, вона забезпечує визнання та винагороду персоналу, а також сприяє його професійному розвитку та кар'єрному зростанню. Також вона оптимізує процеси зростання продуктивності персоналу та корегує проблеми, які існують у контексті управління цим ресурсом організації. Система філософії управління персоналом допомагає у визначенні тих якостей та показників, які детермінують зростання його ефективності. Крім того, її побудова та реалізація повинні передбачати спільність та взаємообумовленість зусиль як керівників, так і їх підлеглих. Останні мають чітко знати, за якими критеріями їх оцінюють та які показники будуть вимірюватися (ми наголошували вище про принцип відкритості). Вона є відкритою ще й тому, що підлеглий залучається до оптимізації діяльності організації та зростання її ефективності через включення особисто його очікувань та мети (у абстрактному розумінні, звичайно), а не тільки вищого керівництва компанії. Таке залучення працівника сприяє створенню почуття відповідальності та обов'язку, що, відповідно, оптимізує процес реалізації узгоджених завдань; забезпечує взаємозв'язок між керівництвом та виконавцями у сфері просування до означеної мети.

Перспективу подальших досліджень вбачаємо у застосуванні синергетичного підходу до формування, стабілізації та реалізації комплексної системи філософії управління людськими ресурсами, що зумовлено комплексним та системним підходами, а також визначається практичними потребами тенденційного поля сучасного менеджменту.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Воронкова В. Г.* Управління людськими ресурсами : філософські засади [Текст] : навчальний посібник / під ред. д. ф. н., проф. В.Г. Воронкової. – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.
2. *Керимов Д. А.* Философские основания политико-правовых исследований. – М. : Мысль, 1986. – 332 с.
3. Краткий философский словарь / Ред.-сост. В. И. Воловик, Г. В. Воловик. – Запорожье : Просвіта, 2004. – 140 с.
4. *Кохановский В. П.* Философия для аспирантов / В. П. Кохановский, Е. В. Золотухина, Т. Г. Лешкевич, Т. Б. Фатхи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://in1.com.ua/book/10110/4931/>. – Заголовок з екрану.
5. *Спицнадель В. Н.* Основы системного анализа : учеб. пособие. – СПб. : «Изд. дом «Бизнес-пресса», 2000. – 326 с.
6. *Антонюк О. В.* Основы этнополитики : навч. посіб. для студ. вищ. навч. акл. – К. : МАУП, 2005. – 432 с.
7. Overview of ANR Human Resource Management Philosophy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ucanr.edu/sites/anrstaff/files/1069.doc. – Заголовок з екрану.
8. *Armstrong M.* Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management: [5th Edition]. – Publisher: Kogan Page, 2011 (August 3). – 328 p.
9. *Easton D.* The Analysis of Political Structure. – New York, 1991. – 453 p.

***Аверина О. И.* Философия управления человеческими ресурсами: к определению концептуально-методологических основ.**

В статье с точки зрения комплексного и системного подходов проанализированы целесообразность и обоснованность формирования, стабилизации и реализации комплексной системы философии управления человеческими ресурсами. Отмечено, что весь комплекс работ с персоналом организации должен основываться на первоочередной задаче – формировании целостной философской системы управления этим процессом. Она должна основываться на признании индивидуальности каждого сотрудника и тесном сотрудничестве в ее разработке и реализации между руководством компании, ее управленческим и исполнительным персоналом.

Ключевые слова: философия, управление человеческими ресурсами, управление персоналом, система.

Averina O. I. The philosophy of human resource management: the definition of conceptual-methodological foundations.

Author analyzes an advisability and a validity of a formation, stabilization and realization of the complex system philosophy of management a human resources in the context for a complex and system approaches. The main goal of a management a human resources is the formation a complex system management of this process. In an organization should be accepted that a Man, their individuality are the biggest value of its. They are a need of a communication and cooperation between supervisors, a managerial and an executive stuff.

Keywords: philosophy, management a human resources, HR-management, system.

Кудінов І. О.

**СТРАТЕГІЯ СУБ'ЄКТА ЖИТТЯ: НАПРЯМИ ГАРМОНІЗАЦІЇ
ТА ОПТИМІЗАЦІЇ**

Стаття присвячена дослідженню напрямів оптимізації життєвої стратегії суб'єкта життя. Досліджуються процеси стилізації суб'єкта життя, роль державної ідеології у формуванні життєвої позиції суб'єкта життя та особливе значення оптимізації життєвих стратегій представників еліти та молоді.

Ключові слова: суб'єкт життя, життєва стратегія, життєва позиція, стилізація, ідеологія, ідентифікація.

Нескінченне прагнення людей до кращого майбутнього визначає спрямованість людини на покращення та оптимізацію. Як і будь-яке інше особистісне утворення, стратегія життя як цілісний механізм смисложиттєвої орієнтації суб'єкта життя стає об'єктом особливої уваги за умов все більшої індивідуалізації сучасного суспільства.

Проблему життєвих стратегій досліджено у працях філософів, психологів та соціологів: М. Амосова, Б. Ананьева, Г. Андрєєвої, Г. Архангельського, І. Березко, Є. Варламової, О. Васильєвої, І. Ворожейкіна, Г. Горак, Н. Грішиної, Є. Демченко, О. Дуднік, Л. Зайверта, Д. Захарової, А. Кібанова, С. Кові, Л. Когана, О. Леонтьєва, М. Лепського, О. Москаленко, Н. Наумової, Я. Ніколаенко, О. Омельченко, Е. Поуелла, Т. Резніка, Ю. Резніка,