

**ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ
ПОТЕНЦІАЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ ПОТЕНЦІАЛУ ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ЗВ'ЯЗКІВ
ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ**

В умовах поступового виходу економіки України з під впливу фінансової кризи гостро постають проблеми визначення пріоритетних напрямків підвищення потенціалу розвитку економічних систем. Дослідження сутності категорії «потенціал» у будь-яких її проявах дозволило зробити висновок, що найпоширенішими видами потенціалу, які розглядають сучасні науковці, є: економічний, управлінський, ресурсний, кадровий, інвестиційний, маркетинговий, фінансовий, тощо. Тобто, у залежності від цілі дослідження, кожний з елементів економічної системи можна розглянути у якості потенціалу її розвитку. Незважаючи на велику кількість праць стосовно дослідження будь-якого з видів потенціалу економічної системи, майже поза межами існуючих досліджень залишається така важлива складова, як потенціал функціональних зв'язків. Питання формування загальної теорії потенціалу підіймалися у працях: Г. Клейнера, І. Отенко, Є. Лапіна, Н. Краснокутської та багатьох інших. Проблемні питання дослідження аналізу потенціалу економічної системи розглянуто у роботах провідних економістів України і країн СНД, таких як: О. Коренкова, В. Котлова, О. Олексюка, І. Отенко, Л. Ревуцького, І. Репіної, О. Федоніна та ін. Однак, проблема проведення якісного аналізу потенціалу функціональних зв'язків економічної системи потребує постійного удосконалення, особливо з точки зору можливості її розгляду у рамках потенціалогічного аналізу, як самостійного виду економічного аналізу, спрямованого на оцінку потенціалу розвитку суб'єкта господарювання.

Мета статті – дослідження загальнотеоретичних підходів до визначення концепції потенціалогічного аналізу потенціалу функціональних зв'язків економічної системи.

Логіка міркувань призвела до необхідності вирішення наступних завдань: дослідити сутність потенціалу функціональних зв'язків економічної системи та визначити його місце і взаємозв'язок з іншими складовими елементами потенціалу економічної системи; провести теоретичний аналіз існуючих підходів до визначення основних напрямків аналізу потенціалу функціональних зв'язків економічної системи; дослідити сутність кадрового потенціалу економічної системи, як основи якісного розвитку потенціалу функціональних зв'язків; розробити концепцію потенціалогічного аналізу потенціалу функціональних зв'язків економічної системи та ін.

Отже, за думкою Ансоффа І. «функціональний потенціал є узагальнюючою характеристикою максимально можливого синергетичного ефекту, який може бути досягнуто через поєднання, погодження та координацію роботи окремих функціональних підсистем підприємства» [1, с. 320]. Результативне опрацювання ряду літературних джерел дозволило зробити висновок, що основу потенціалу функціональних зв'язків складають наступні властиві компоненти: зовнішнє оточення економічної системи; потенціал управління; потенціал організованості; кадровий потенціал [2-5].

Систематизований підхід даних науковців підтверджує правильність раніше обраного підходу, де були структуровані наступні складові функціонального потенціалу: природно – екологічний, економічний і соціальний; потенціал процесів прогнозування, моделювання нормування та планування економічних систем та потенціал процесів обліку, контролю та регулювання економічних систем. При цьому, слід відмітити, що запропоноване структурування було здійснено опираючись на основні закони науки енвіроніки і у даному контексті простежується деяка неповнота у визначенні загальних функцій управління. Зокрема, за межами залишилися така функція управління як аналіз, яку потрібно додати у визначені структурні елементи [6, с. 232].

Опираючись на логіку дослідження, яке проводиться, потенціал функціональних зв'язків економічної системи можна визначити наступним чином: це взаємодія апарату управління і кадрів економічної системи у рамках організаційної структури та під впливом зовнішнього середовища спрямована на упорядкування взаємодіючих процесів, які відбуваються у її межах з метою визначення основних перспектив розвитку і удосконалення і підвищення кінцевих показників діяльності.

Пропоноване тлумачення частково знаходить своє підтвердження у працях: Прокопишина Л.М., Пономаренко В.С., Ястремської О.М., Луцковського В.М., Федоніна О.С. та ін. [2-5] з акцентуванням уваги на переважну значущість впливу системи управління на розвиток потенціалу

функціональних зв'язків, та у працях: Федоніна О.С., Друді К., Ансофа І., Дюк А.А., Бузько І.Р. та ін. [2-5] з визначенням переважної значущості організаційного потенціалу при налагоджуванні якісних функціональних зв'язків на підприємстві. Як можна побачити, сполучення визначених компонентів простежується у працях Федоніна О.С., Рєпіна І.М., Олексюка О.І. [4], тобто система управління підприємством і якість організаційних зв'язків є запорукою ефективних функціональних зв'язків. Іншими словами, звертаючись до основ філософії, функціональний потенціал характеризується організованою взаємодією людей по управлінню наявними ресурсами під впливом зовнішнього середовища, спрямованою на досягнення визначеної цілі.

При цьому організована взаємодія людей включає у себе розгляд потенціалу управління і кадрового потенціалу економічної системи. І якщо, властиві ознаки потенціалу управління нами вже визначені у попередніх працях, то у рамках розгляду потенціалу функціональних зв'язків зосередимо увагу на розгляді кадрового потенціалу, як його основної рушійної сили [7, 8].

На початкової стадії дослідження сутності кадрового потенціалу економічної системи були визначені розбіжності у тлумаченні та економічної інтерпретації пропонованої дефініції. Отак, у сучасний час, у рамках дослідження даної проблеми існують наступні визначення кадрового: кадровий потенціал, трудовий потенціал, людський потенціал.

Правильність обраного підходу щодо розгляду кадрового потенціалу як головного з факторів якості організації функціональних зв'язків у рамках економічної системи підтверджується тим, що сутність трудового потенціалу більшою мірою розкривається скрізь призму макроекономічних підходів, людський потенціал – це основа філософських досліджень, а кадровий потенціал – є синтезом трудового і людського потенціалів у діяльності конкретного підприємства.

Вищевикладену ідею підтверджують думки Васильченко В.С., Гриненко А.М., Гришнєвої О.А. та Керб Л.П. які у [9, с. 67] проводять хронологію виникнення понять стосовно ролі людини як суб'єкта економічної діяльності, на підставі якої можна зробити висновок, що основою кадрового потенціалу економічної системи є усі етапи еволюційного розвитку людини як суб'єкта суспільного виробництва.

У даному контексті приваблює підхід Курінного О.В., який у [10, с. 134] говорить, що: «конкретизація економічного змісту та функцій трудових ресурсів у продуктивній виробничій діяльності підприємства здійснюється через використання понять «кадри» та «персонал». З приводу даної проблеми Співак В. [11, с.25] відзначає, що кадри являють собою основний (штатний) склад кваліфікованих працівників підприємства, а з точки зору Єгоршина О. [12, с. 234] до складу персоналу слід віднести всіх працівників, які виконують виробничі й управлінські операції та займаються переробкою предметів праці з використанням засобів праці. Сукупність кількісних та якісних параметрів персоналу, задіяного або такого, що може бути потенційно залучений до продуктивної виробничо-економічної діяльності підприємства, складає людський капітал суб'єкту господарювання [10, с. 135].

Опрацювання літературних джерел стосовно визначення сутності кадрового потенціалу економічної системи дозволило визначити основні ключові підходи науковців до його розуміння як: основи розвитку управлінського потенціалу [13]; сукупності працівників які за відповідну мотивацію здійснюють діяльність у межах економічної системи з максимальною результативністю [14]; сукупності особистих властивостей людини, які обумовлюють його професійну компетентність, або у тісному сполученні – сукупності здібностей і властивостей кадрів забезпечувати досягнення певних цілей підприємства [15, 16]; сукупності кількісних і якісних характеристик персоналу, яка базується на розгляді особистих властивостей [17].

Ряд науковців під кадровим потенціалом розглядають людський взагалі, робочу силу або трудовий і визначають їх сутність як: чинники економічного розвитку економічної системи [9]; наявну і можливу в майбутньому кількість та якість праці з урахуванням особистих властивостей, знань та професіоналізму людини [4, 9, 25, 18-20]; інтегральну оцінку і кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [19]; сукупність працездатного населення з певними властивостями і різними якостями, що визначають працездатність [5, 12, 19, 20]; сукупність фізичних і духовних здібностей [5; 18- 20]; можливість людини ефективно взаємодіяти з оточенням, бути продуктивною, ефективно впливати, успішно рости та розвиватися [20]; фізіологічні можливості у сполучення з якісними властивостями [19]; можливість працівників забезпечити реалізацію цілей підприємства при мінімальних витратах і з впровадженням новітніх досягнень НТП [19, 20]; сукупні здатності до праці за умов певного рівня економіки, науки, техніки і освіти [18, 19].

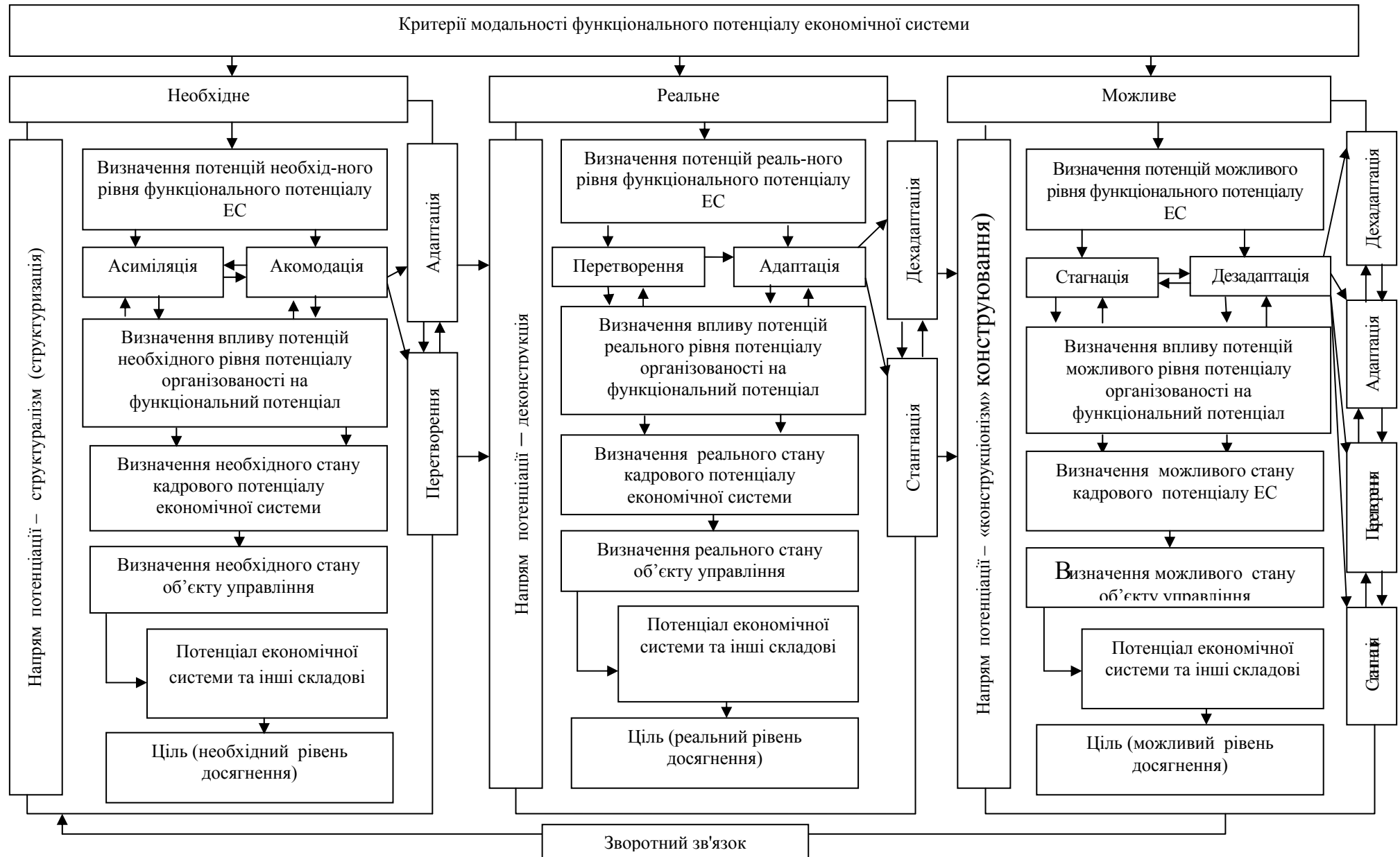


Рис. 1. Концепція потенціалогічного аналізу функціонального потенціалу економічної системи

Вищевикладене дозволяє сформульоване власне визначення кадрового потенціалу економічної системи: це можливості кадрів підприємства, їх особисті властивості, наявні ресурси, знання та професіоналізм які за відповідну мотивацію, при тих або інших умовах під впливом зовнішніх чинників та систем більш високого рангу, можуть бути мобілізовані для досягнення певної цілі або отримання іншого ефекту.

Ключовим критерієм у визначенні кадрового потенціалу економічної системи є – особисті властивості людини, які стають запорукою набутих знань та професіоналізму та сприяють досягнення певних цілей за відповідну мотивацію. За таким підходом слід ретельно вивчити фактори, які визначають особисті властивості кадрів підприємства та їх угруповання.

Отже, при розгляді кадрового потенціалу більшість авторів акцентують увагу саме на визначенні доцільного підходу до групування властивостей за певними складовими: фізичний, соціально – психологічний, інтелектуальний, кваліфікаційний, культурно-моральний, інноваційний [21, с. 12].

Більш розширений, але й і теж не досить повний перелік складових визначає у своїх працях Гринкевич С.С.: демографічну, медико-біологічну, інтелектуальну, освітню, економічну, мотиваційну, культурну, соціальну, психологічну, організаційну [22].

Радько С.Г. у контексті розгляду підприємницьких здібностей, як основи кадрового та трудового потенціалів виділяє наступні групи компонентів: професійно-кваліфікаційні; психофізіологічні та особистісні [20, с. 31].

Опрацювання літературних джерел за [2- 5; 18-20] дозволило визначити понад 60 особистих властивостей кадрового потенціалу, які, як і про розгляді потенціалу системи управління можна систематизувати за онтологічним, гносеологічним і можливим філософськими підходами як: природні (біологічні) здібності, ділові (професіональні) здібності та кар'єрні здібності.

Логіка міркувань у такому групуванні наступна: людина у процесі свого природного розвитку набуває певні властивості які надають змогу розвивати та накопичувати ділові та професійні навички та, у подальшому, складають основу кар'єрних здібностей за певних умов. Сукупність визначених властивостей у подальшому складають основу управлінських здібностей і стають основою у розвитку вже існуючих економічних систем, або створенні нових економічних систем.

Це свідчить про прояву ефекту модального круговороту кадрового потенціалу. Тобто, кожна з особистих властивостей працівника підприємства стає потенцією універсалією і при досягненні поставленої цілі може реалізовуватися різноманітно, а сама можливість виконання певних посадових обов'язків щодо реалізації визначеної цілі стає альтернативою. Універсалії та альтернативи кадрового потенціалу економічної системи у сполученні с потенціалом організованості стають основою розвитку функціонального потенціалу.

Вищевикладене, спонукає до необхідності проведення потенціалогічного аналізу функціонального потенціалу економічної системи та виробітки наступної його концепції, яка базується на сполученні кадрового потенціалу та потенціалу організованості з включенням блоку потенціалу системи управління. Отже, сполучення пропонованих концепцій потенціалогічного аналізу потенціалів організованості (з базуванням на дослідженні потенціалу системи управління) та функціонального (з базуванням на дослідженні потенціалу організованості та кадрового потенціалу) стануть, у подальшому, основою у розгляді інших складових потенціалу економічної системи і нададуть змогу сформувати якісний методичний інструментарій щодо їх аналітичної інтерпретації у рамках потенціалогічного аналізу.

Література

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Прокопишин Л.М. Механізм формування та використання управлінського потенціалу на підприємствах машинобудування / Л.М. Прокопишин // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 7 (97). – С. 138-145.
3. Пономаренко В.С. Механизм управления предприятием: стратегический аспект / В.С. Пономаренко, Е.Н. Ястремская, В.М. Луцковский. – Харьков: Изд-во ХГЭУ, 2002. – 252с.
4. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2005. – 261 с.
5. Друри К. Введение в управленческий и практический учет / К. Друри, под ред. С.А. Табалиной. – М.: ЮНИТИ, 1997. – 560 с.
6. Гречина І.В. Структурні складові потенціалу економічної системи / І.В. Гречина// Науковий вісник ХНУ імені В.Н. Каразіна. – 2012. – №1. – С. 230-238
7. Гречина І.В. Загальнотеоретичні підходи до визначення концепції потенціалогічного аналізу потенціалу системи управління / І.В. Гречина // Сталій розвиток економіки. – 2012. – № 1[11]. – С. 222-226

8. Гречина І.В. Загальнотеоретичні підходи до визначення концепції потенціалогічного аналізу потенціалу організованості економічної системи / І.В. Гречина // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2012. – №2. – С. 52- 60
9. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грیشнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
10. Курінний О.В. Кадрове забезпечення формування організаційного потенціалу підприємства / О.В. Курінний // Проблемы материальной культуры. – Экономические науки. – 2010. – С. 133-137.
11. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А. Спивак. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 416 с.
12. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 720 с.
13. Ивановская Л. Конкурентоспособность управленческого персонала / Л. Ивановская, Н. Сулова // Маркетинг. – 1999. – № 6. – С. 35-46.
14. Прижигалінська Н.В. Формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами [текст] / Н.В. Прижигалінська. – Миколаїв, 2008. – 21 с.
15. Олійник Т.І. Формування й ефективне використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: монографія / Т.І. Олійник. – Харків: ХНАУ ім. В.В. Докучаєва, 2008. – 336 с.
16. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник / Н.С. Краснокутська. – К.: Центр навч. літ-ри, 2005. – 352 с.
17. Малік М.Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект / М.Й. Малік, О.Г. Шпику ляк // Економіка АПК. – 2005. – № 5. – С. 105-112.
18. Чорний Р.С. Підходи до розуміння суті та структури трудового потенціалу / Р.С. Чорний // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Випуск 21. – С. 355-361.
19. Кальєніна Н. В. Сутність категорії «трудова потенціал підприємств» / Н. В. Кальєніна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 3. – С. 111-115.
20. Радько С. Оцінка трудового потенціала підприємства з урахуванням ризиків його управління / С. Радько // Управление риском. – 2003. – № 2. – С. 30-41
21. Смолюк В. Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / В. Л. Смолюк. – Харків, 2008. – 20 с.
22. Гринкевич С.С. Особливості формування трудового потенціалу в умовах інформаційного суспільства / С.С. Гринкевич // Сталій розвиток економіки. – 2011. – № 5. – С. 43-51.

Рецензент докт. екон. наук І.В.Сіменко

341.424

*Пирог О.В., к.е.н., доцент,
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ТЕОРІЇ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ НОВОГО ТИПУ

XX ст. стало початком нової – постіндустріальної епохи, серед відмінних рис якої – швидкий науково-технічний прогрес, радикальні зміни структури суспільного багатства і зайнятості, задоволення основних потреб більшості жителів розвинених країн Заходу завдяки досягнутому виробничому потенціалу, поява ознак витіснення творчістю традиційних форм праці, затвердження постеконічної системи цінностей, в центрі якої – людина з її прагненням до самовдосконалення. Процес постіндустріалізації створив чимало нових можливостей для економічного розвитку, виявив нові шляхи розвитку, але водночас суттєво загострив старі суперечності світової економіки.

Теорія постіндустріального суспільства є сьогодні однією з найбільш поширених концепцій, що дозволяють адекватно осмислити масштабні зміни. Її прибічники прагнули підкреслити, що основою сучасного суспільного прогресу служить швидкий технологічний розвиток, заснований на перетворенні науки на безпосередню продуктивну силу, а мірою такого прогресу виступає становлення всесторонньо розвиненої особи і розширення творчих можливостей людини.

Теоретичну та методологічну основи роботи склали праці як вітчизняних так і зарубіжних вчених. Серед вітчизняних авторів, які приділили увагу питанню впливу постіндустріалізації на розвиток держави, можна виокремити наступних: В.М. Геєць, І.В. Крючкова, В.П. Семиноженко, А.А. Чухно. При проведенні дослідження теоретичних засад постіндустріальної економіки увага була приділена науковим працям таких зарубіжних авторів як Д. Бел, С. Брукінг, М. Кастельс, Е. Тоффлер. Суттєвою базою для дослідження були роботи російських вчених, серед них можна виділити наступних: В.Л. Іноземцева, М.В. Іл'їна, О.Н. Антипіна.