

28. Millward Brown: Рейтинг 100 самых дорогих мировых брендов года // Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/news/2014/05/21/6779>.

29. Brand Finance (капіталізація брендів). The World's Leading Independent Branded Business Valuation and Strategy Consultancy: Глобальний рейтинг 500 самих коштовних світових брендів 2017 року // Річний звіт про найбільш цінні світові бренди. – Global 500, 02.2017. URL: <http://basetop.ru/samyie-dorogie-brendyi-mira-2017-reyting-brand-finance/>.

30. Показатели экономической добавленной стоимости. URL: <http://www.studfiles.ru/preview/1838849/page:17/>.

Надійшла до редакції 11.12.2017 р.

В.І. Лаптев, к.е.н.

СУТНІСТЬ ПРОБЛЕМНО-ОРІЄНТОВАНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Людські ресурси, безперечно, виступають основою для ефективного функціонування як вітчизняних підприємств, так і всієї національної економіки. Саме від якості управління ними та їх використання залежить розвиток інноваційної діяльності в країні, ефективність державного управління, формування конкурентоспроможної держави. Усі ці чинники свідчать про важливість формування системи управління людськими ресурсами на основі проблемно-орієнтованого підходу.

Економічна нестабільність, довготривалі трансформаційні процеси, що відбуваються у всіх сферах життя суспільства країни, призводять до зміни рівня життя населення, впливу інтелектуального потенціалу з країни, талановитої молоді, браку фахівців промислових професій та інших проблем у сфері менеджменту людських ресурсів на всіх рівнях управління (від національної економіки в цілому до діяльності підприємства або окремого домогосподарства). Важливим і необхідним у даній ситуації є вплив держави на процеси розвитку людських ресурсів, мотивування вітчизняних підприємств до створення нових робочих місць для зниження рівня

© В.І. Лаптев, 2017

безробіття, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. На національному, регіональному та мікрорівнях вирішення проблем розвитку людських ресурсів потребує формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами.

Питання сутності терміна «людські ресурси» розглянуто в роботах таких учених, як М. Армстронг, Д. Богиня, О. Грішнова, А. Гривнак, І. Грузіна, Н. Корнеліус, Л. Лазоренко, О. Левицька, Е. Лібанова, Г. Назарова, С. Сардак, Т. Шульц. Сутність категорії «проблема» досліджують П. Гайденко, О. Даниленко М. Кизим, С. Лебедев, В. Марцин, Н. Міценко, В. Притков, А. Сафонов, О. Тищенко. Однак, незважаючи на значний інтерес науковців до пошуку дієвих методів управління людськими ресурсами, потребує подальших наукових досліджень питання формування єдиної системи управління людськими ресурсами на основі проблемно-орієнтованого підходу.

Метою статті є дослідження сутності понятійно-термінологічного апарату проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами, визначення взаємозв'язків і залежності даних термінів і доцільності їх застосування в умовах трансформаційних процесів в Україні.

Управління людськими ресурсами є складним динамічним процесом, пов'язаним із появою проблем на різних рівнях управління, які призводять до зниження соціально-економічного рівня розвитку. Отже, актуалізується необхідність розробки механізмів із дієвими методами й інструментами управління, здатними превентивно і вчасно вирішувати існуючі та нівелювати можливі проблеми в системі управління людськими ресурсами.

Перед тим, як визначитися з розумінням проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами, доцільно розглянути сутність категорій «проблема» і «людські ресурси», що розглядаються на трьох рівнях управління: макрорівень (робоча сила, трудовий потенціал), мезо- та мікрорівнях – людські ресурси регіону, галузі та підприємства відповідно (персонал, кадри).

Визначення сутності проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами доцільно починати з морфологічного аналізу його складових.

Так, проблема походить від грецького «*problema*», що дослівно означає перешкоду, складність, завдання [14]. І перші вчення стосовно проблеми, а також підходи до розуміння природи проблеми в науці розглядалися ще Аристотелем у IV ст. до н.е. Згідно з ними проблема – це: а) ускладнення у мисленні; б) предмет спору;

в) знання про незнання [9]. Після цього дане питання, яке є ключем будь-якого дослідження, аналізувалося багатьма вченими, серед яких як «науковці-класики» (Ф. Бекон, А. Вайтхед, Р. Декарт, К. Поппер та ін.), так і фахівці в різних галузях знань (філософія, релігія, економіка, менеджмент, психологія та ін.). Однак єдиного погляду щодо сутності «проблеми» не існує. У зв'язку з цим актуальним є аналіз даного поняття в контексті питання проблеми в управлінні людськими ресурсами.

Згідно з Філософським енциклопедичним словником проблема – це об'єктивно виникле у процесі розвитку пізнання питання або цілісний комплекс питань, вирішення яких має істотний практичний або теоретичний інтерес [14].

У словнику основних термінів С. Лебедєва «Філософія науки» проблема трактується як суттєве питання, що має суттєве теоретичне та практичне значення, для вирішення якого наявного знання або недостатньо, або можливість його використання є далеко неочевидним [6].

Вікіпедія наводить визначення проблеми з точки зору ситуації, що потребує активних дій і є спонукальним чинником для діяльності людини (досліджень, проектування та виконання), щоб ліквідувати наслідки чи запобігти їх виникненню [8].

У Сучасному філософському словнику проблема тлумачиться як атрибут людського буття та діяльності, який проявляється як ускладнення в її продовженні, що потребує осмислення, рефлексії [13].

Оригінальне визначення проблеми наведено в енциклопедії епістемології та філософії науки: «поняття, яке суттєвим чином характеризує наукову та особливо філософську рефлексію» [15]. Відповідно до тлумачного словника живої великоруської мови В. Даля під проблемою розуміється завдання, питання, загадка, те, що запропоновано для вирішення, на наукове рішення [5]. С. Ожегов визначає проблему як складне питання, завдання, яке потребує вирішення, дослідження [7].

У Великому енциклопедичному словнику проблема трактується в широкому розумінні як складне теоретичне або практичне питання, яке потребує вивчення, вирішення [1]. Таке саме визначення наводиться у словнику іноземних слів [12].

В. Притков наполягає на тому, що, незважаючи на велику кількість трактувань терміна «проблема», існує певна помилка, джерелом якої є некритичне запозичення філософами формувань, за-

пропонованих нашими видатними філологами, укладачами тлумачних словників. У зв'язку з цим «проблема – це не питання, а завдання». Тобто для поняття «проблема» «родовим виступає поняття «завдання», а завдання зводиться до питання. Адже з дитячих років відомо нам, що будь-яка шкільне завдання має, окрім питання (яке може бути замінено приписанням) ще, як мінімум, дві необхідні частини: вихідні дані та умови, без яких питання «повисає в повітрі», не має сенсу. Це логіко-семантичний аргумент» [9, с. 45].

П. Гайденко наводить історико-науковий аргумент, який полягає в тому, що древньогрецькі математики «теоремам» (завданням на доказ) протиставили «проблеми» (завдання на побудову за допомогою циркуля та лінійки) [3].

Великий енциклопедичний словник містить таке визначення проблеми: це суперечлива ситуація, яка виступає у вигляді протилежних позицій у поясненні будь-яких явищ, об'єктів, процесів та потребує адекватної теорії для її вирішення [1].

Дефініція наукової проблеми розглядається в ряді словників та наукових публікацій, присвячених питанням філософії та основам наукових досліджень. Так, наприклад, А. Сафонов визначає наукову проблему як «сукупність нових, діалектично складних теоретичних або практичних питань, які суперечать існуючим знанням або прикладним методам у науці та потребують вирішення за допомогою наукових досліджень» [10].

В. Горбунова формулює сутність наукової проблеми як «чітко окреслене коло питань (чому? яким чином? за яких умов?..), яке охоплює основну ідею та загальне спрямування дослідження» [4]. Дане визначення проблеми дозволяє застосовувати її для управління людськими ресурсами.

У таблиці подано результати морфологічного аналізу категорії «проблема» з виокремленням її ключових складових.

Таким чином, з урахуванням вищенаведених визначень можна дійти висновку про те, що «проблема» є завданням, яке виникло за рахунок недостатності наявного знання або досвіду, але через своє теоретичне або практичне значення потребує дослідження та вирішення.

Наступною категорією для аналізу є людські ресурси.

Так, відповідно до джерела [2] людські ресурси – «це люди, які становлять робочу силу тієї чи іншої організації, бізнес-сектору або економіки.

Морфологічний аналіз поняття «проблема»

Автор, джерело	Складові визначення																
	Укладення у місцях	Предмет спору	Знання про незнання	Теоретичне та практичне питання	Суттєве теоретичне та практичне значення	Суперечлива ситуація	Побудник активних дій	Атрибут людського буття та діяльності	Характеризує наукову рефлексію	Завдання не вирішене	Загадка	Потребує вирішення, дослідження	Пізнавальна невизначеність	Теоретичне пояснення фактів	Суккупність тем	Протиріччя, труднощі	Неможливість вирішення засобами наявного знання та досвіду
Аристотель	+	+	+		+												
Філософський енциклопедичний словник				+													
С. Лебедєв				+	+												
Вікіпедія						+											
Сучасний філософський словник	+											+					
Енциклопедія епістемології та філософії науки																	
Б. Грязнов				+													
В. Даль			+														
С. Ожегов				+													
Великий енциклопедичний словник				+													
І. Ляхові та Ф. Петров				+													
В. Прітков																	
Філософія науки і техніки: тематичний словник-довідник																	
Є. Шашенкова																	
Глумачий словник «Інноваційна діяльність»																	
А. Сафонов				+													
В. Маршин, Н. Міценко				+													
В. Горобунова				+													
Кількість задувань	3	1	1	9	2	3	1	1	1	4	1	7	1	1	1	1	3

Змістовне визначення людських ресурсів на макрорівні надає С. Сардак: «сукупність людей, які здійснювали, здійснюють та можуть здійснювати процеси життєдіяльності та є носіями здатності до існування й суспільної цінності» [11].

Вибір саме цього поняття для системи категорій викликано приналежністю до нової наукової парадигми управління людськими ресурсами, а також охопленням усіх рівнів управління.

Ще однією важливою категорією, що має безліч трактувань у науковій літературі, є «управління». Контент- і морфологічний аналіз дозволив визначити кількість компонент поняття, згадувань, а також навантаження (рис. 1), що дає можливість урахувати його у тлумаченні категорії «проблемно-орієнтована система управління людськими ресурсами».

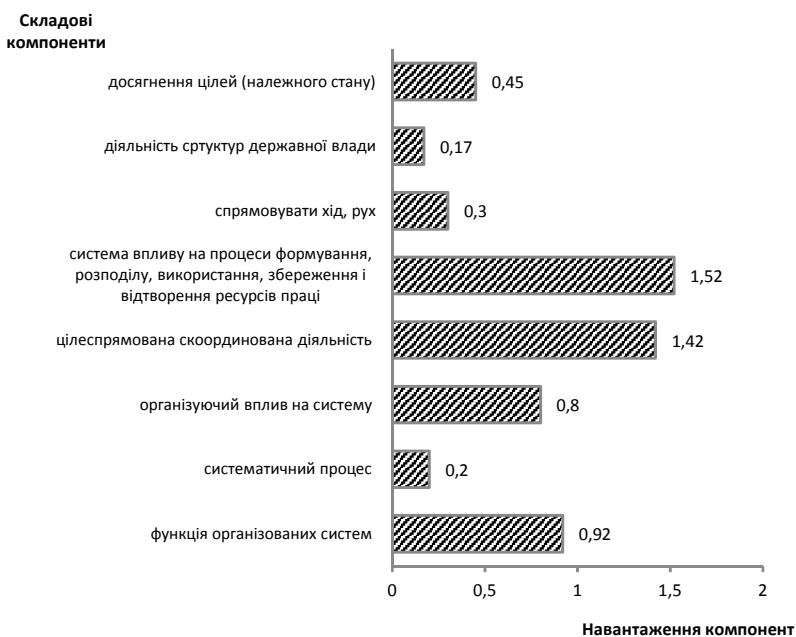


Рис. 1. Навантаження компонент категорії «управління»

Чим більше навантаження компоненти, тим частіше зустрічається слово чи словосполучення у масиві визначень.

За подібною схемою проаналізовано низку визначень поняття «система», важливими компонентами якого є «сукупність елемен-

тів», «відносини між елементами системи», «цілісність», «вирішення проблем» та ін. (рис. 2).



Рис. 2. Навантаження компонент категорії «система»

Для науково обґрунтованого визначення понять «проблема», «управління», «система» використовується контент- і морфологічний аналіз визначень на основі дослідження літературних джерел і словників, що дає змогу визначити вагомість компонент поняття, кількість згадувань у масиві його визначень.

Уточнено сутність категорії «проблема в управлінні людськими ресурсами», яка являє собою теоретичне або практичне завдання (задачу) стосовно ефективного використання людських ресурсів за рахунок отримання нового знання та досвіду у сферах їх найму, адаптації, розвитку, мотивації, створення сприятливих умов, упровадження корпоративної культури та забезпечення лояльності за допомогою наукової рефлексії та активних практичних дій і досліджень.

На основі аналізу дефініцій «людські ресурси», «проблеми», «управління», «система», а також логічного аналізу уточнено поняття «проблемно-орієнтована система управління людськими ресурсами», яка являє собою відкриту динамічну нелінійну адаптивну сукупність управлінських дій і впливів, спрямованих на вирішення теоретичних або практичних завдань (задач) стосовно ефективного використання людських ресурсів за рахунок отримання нового знання та досвіду у сферах їх найму, адаптації, розвитку, мотивації, створення сприятливих умов, розвитку певної культури та забезпечення лояльності за допомогою наукової рефлексії та активних практичних дій і досліджень.

Висновки. Визначення категоріального апарату системи управління людськими ресурсами на основі проблемно-орієнтованого підходу дозволить обґрунтувати:

складові проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами;

систему часткових показників для розробки методичного підходу до оцінки стану проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами.

Це дозволить виявити проблеми в управлінні людськими ресурсами на всіх рівнях управління та обґрунтувати раціональний інструментарій для їх нівелювання.

Особливості управління людськими ресурсами в Україні на основі синергетичної парадигми і парадигми управління людськими ресурсами, а також нормативно-правового забезпечення й інституціонального середовища визначають такі заходи подолання проблем управління людськими ресурсами на макро- і мезорівнях:

1) удосконалення нормативно-правової бази за рахунок упровадження нового трудового кодексу та його узгодження з іншими нормативними документами у трудовій сфері (Закони України «Про заробітну плату», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про колективні договори» та ін.). Це дозволить створити правові передумови легітимної взаємодії суб'єктів соціально-трудо-вих відносин з метою досягнення балансу їх інтересів з урахуванням можливих прав і обов'язків;

2) податкова підтримка та стимулювання соціально-трудо-вих відносин (у питаннях оплати праці, податкових канікул для малого та середнього бізнесу, спрощення процедури сплати податків та подання звітності тощо) з метою зменшення тіньового сегменту ринку праці та працевлаштування;

3) реалізація пенсійної реформи, яка передбачає зменшення частки обов'язкового державного страхування, визначення оптимального пенсійного віку, що відповідає українським реаліям, і створення гарантій для розвитку корпоративних пенсійних фондів;

4) координація взаємодії центрів зайнятості з роботодавцями у сфері підготовки та перепідготовки фахівців, формування переліку професійних вимог до осіб, які активно шукають роботу. Це дасть змогу зменшити час перебування безробітних на обліку в центрах зайнятості та більш ефективно використовувати бюджетні кошти, а роботодавцю – скоротити час та відповідно витрати на пошук і відбір кандидатів на вакантну посаду;

5) надання різноманітних пільг для підприємств, які створюють нові робочі місця, що стимулюватиме не тільки зменшення тіньового ринку, але і розвиток малого підприємництва.

З точки зору мікрорівня в умовах динамічності трудових відносин між найманим працівником і роботодавцем у зв'язку з необхідністю адаптації до зовнішніх змін доцільним є формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами, заснованої на відповідному підході, який, у свою чергу, передбачає гнучкість мислення, уміння своєчасно приймати управлінські рішення з використанням наявних ресурсів, щоб відповідати новим умовам і правилам «економічної гри». Адже вміння вирішувати проблеми є однією з ключових складових управлінської компетентності.

Подальші наукові дослідження спрямовані на розробку методичних засад оцінки стану системи управління людськими ресурсами з використанням проблемно-орієнтованого підходу.

Література

1. Большой энциклопедический словарь; под ред. А. М. Прохорова. Москва: Большая Российская энциклопедия, 1997. 1408 с.
2. Веснин В. Р. Управление персоналом в схемах. Москва: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. 96 с.
3. Гайденко П. П. История греческой философии в ее связи с наукой. Москва: Пер Се, 2000. 319 с.
4. Горбунова В.В. Експериментальна психологія в схемах і таблицях: навч. посіб. Київ: «ВД «Професіонал», 2007. 208 с.
5. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка. URL: <https://ru.wikisource.org/>.
6. Лебедев С. А. Философия науки: Словарь основных терминов. Москва: Академический Проект, 2004. 320 с.
7. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений; Российская академия наук; Институт русского языка им. В. В. Виноградова. – 4-е изд., доп. Москва: Азбуковник, 1999. 944 с.
8. Проблема. Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. URL: <https://uk.wikipedia.org/>.
9. Прытков В. П. Структура научной проблемы. *Теория и практика общественного развития*. №1. 2013. С. 44-47.
10. Сафонов А. А. Основы научных исследований. Владивосток: Изд. ВГУЭС, 2000. 154 с.

11. Сардак С.Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 12. С. 132-139.

12. Словарь иностранных слов; под. ред. И. В. Лехина, Ф. Н. Петрова. Москва: Государственное издательство иностранных и национальных словарей, 1954. 855 с.

13. Современный философский словарь; под общ. ред. В.Е. Кемерова и Т.Х. Керимова; 4-е изд., испр. и доп. Москва: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2015. 823 с.

14. Философский энциклопедический словарь. Москва: Советская энциклопедия, 1983. 840 с.

15. Энциклопедия эпистемологии и философии науки; Ин-т философии РАН. Гл. ред. И.Т. Касавин. Москва: Канон+, 2009. 1248 с.

Надійшла до редакції 08.12.2017 р.

К.Г. Рябікіна, к.е.н.

ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ НА ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Економічний розвиток України залежить від ефективності функціонування сфери матеріального виробництва, в галузях якої створюється національний дохід. Раціональне використання основних засобів та виробничих потужностей підприємства сприяє поліпшенню всіх техніко-економічних показників, зокрема збільшенню виробництва продукції, зниженню її собівартості, трудомісткості виготовлення. Від стану й ефективності використання основних засобів залежать кінцеві результати господарської діяльності підприємства. Основні засоби як головний елемент матеріально-технічної бази відіграють значну роль у виробничо-господарській діяльності підприємства та мають використовуватися раціонально й ефективно. Тому робота в напрямі підвищення ефективності використання основних засобів підприємства є актуальною і виступає одним з основних питань у сучасних умовах мінливої економічної ситуації в державі.

© К.Г. Рябікіна, 2017