

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ ПОБУДОВИ МОДЕЛЕЙ ЛЮДИНИ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Анотація. Уточнено сутність понять "модель" і "модель людини". Розглянуто особливості управління розвитком людських ресурсів виробничої організації на основі моделі людини. Визначено цілі побудови моделі людини та методичні підходи, які забезпечать її якість.

Аннотация. Уточнена сущность понятий "модель" и "модель человека". Рассмотрены особенности управления развитием человеческих ресурсов производственной организации на основе модели человека. Сформулированы цели построения модели человека и определены методические подходы, которые обеспечивают ее качество.

Annotation. The essence of "model" and "human model" terms have been specified. The peculiarities of managing enterprise human resources have been considered on the basis of human model. The purposes of developing human model have been formulated and methodological approaches for providing its quality have been defined.

Ключові слова: модель, модель людини, людські ресурси.

Актуальність дослідження людських ресурсів через моделі людини визначається тим, що людський фактор, по-перше, є ключовим і багато в чому визначає ефективність діяльності підприємств. По-друге, модель людини враховує наявність у неї власних цілей, що не збігаються в загальному випадку із цілями фірми, і асиметричності поширення у фірмі інформації, завжди існує можливість її опортуністичної поведінки. Ця ймовірність збільшується під час трансформаційних періодів розвитку економіки, коли змінюються цінності, соціальні установки населення, формальні і неформальні норми й правила поведінки. Створення ефективних механізмів подолання опортунізму неможливе без аналізу економічної поведінки людини. Визначення теоретико-економічної моделі поведінки людини, що приймає до уваги умови організації, в якій вона працює, є актуальним у сучасних умовах України [1 – 6].

Надзвичайно високе значення створення робочої моделі людини обумовлене тим, що вона може стати системоутворюючим компонентом програми розвитку людських ресурсів виробничої організації. Тільки враховуючи характеристики реальної робочої моделі людини можна розробити конструктивну діючу програму впливу на її активність.

Для обґрунтування моделі людини, на яку слід орієнтуватися в процесі розвитку людських ресурсів виробничих організацій, необхідно попередньо визначитися з методичними підходами, які забезпечать її якість. Моделювання – це метод пізнання, який полягає у створенні й дослідженні моделей. Цілі побудови моделей багатозначні. Вони дозволяють, по-перше, зрозуміти сутність досліджуваного об'єкта, по-друге, навчитися управляти об'єктом, визначати найкращі способи впливу на нього, прогнозувати прямі або непрямі наслідки впливу. Різні науки досліджують об'єкти та процеси під різним кутом зору й будують різні типи моделей. Модель – це деякий матеріальний або такий, що подається подумки об'єкт або явище, що заміщує оригінальний об'єкт або явище, зберігаючи тільки певні важливі його властивості, наприклад, у процесі пізнання (споглядання, аналізу й синтезу) або конструювання. Інакше кажучи, модель – це об'єкт або явище, що повторюють у достатньому ступені істотні для конкретних цілей моделювання властивості модельованого об'єкта або явища (оригіналу) й ігнорують несуттєві властивості, за якими вони можуть відрізнитися від прототипу. Наукова модель – це будь-який образ, аналог (уявне або умовне: зображення, опис, схема, креслення, графік, мапа тощо) якого-небудь об'єкта. Модель – це спрощене уявлення про реальний об'єкт, процес або явище. Досліджуваний об'єкт, стосовно якого виготовляється модель, називається оригіналом, зразком або прототипом. Якщо модель відображає прототип в абстрактній, уможлядній формі, то потрібні деякі знакові системи, що дозволяють описати її – спеціальні умовні позначення, схеми, графіки, алгоритми й т. п.

Якість моделі визначається її відповідністю головним вимогам наукового пізнання.

По-перше, модель повинна створювати підстави для аналізу і синтезу складного явища.

По-друге, науково обґрунтована модель повинна давати змогу досліджувати складне явище на

на основі поєднання індукції і дедукції. Індукція – це свідоме визначення знань, що пояснюються, методом переходу від одиничного до загального, за допомогою особливості першого. Це процес переважно синтезуючого узагальнення або підведення до деякої цілісності через об'єднання її простіших частин. Дедукція – свідоме визначення знань, що пояснюються, за допомогою переходу від загального до особливого за допомогою виділення із загальновідомого нової одиниці раніше невідомого. Це процес переважного узагальнення, що аналізує або подає деяку цілісність через її поділ на більш прості частини.

По-третє, модель повинна подавати прототип системно, тобто відобразити склад його елементів і функції цих елементів.

Використання запропонованих моделей людини дозволяє зробити такі висновки: дотримання перелічених вимог при дослідженні людських ресурсів через модель людини забезпечує можливість циклічного вдосконалення процедури аналізу резервів їх розвитку.

Наук. керівн. Полубєдова А. О.

Література: 1. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента [Текст] / В. В. Травин, В.А. Дятлов. – 2-е изд. – М. : Дело, 1997. – 336 с. 2. Пальчевський С. С. Соціальна педагогіка : [навч. посібн.] / С. С. Пальчевський. – К. : Кондор, 2005. – 560 с. 3. Вейл П. Искусство менеджмента / П. Вейл. Психология руководства : учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента. – Самара : Издательский дом "Бахрах-М", 2005. – 768 с. 4. Москаленко В. В. Соціальна психологія : [підручник] / В. В. Москаленко. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с. 5. Клок К. Конец менеджмента [Текст] / К. Клок, Дж. Голдсмит. – СПб. : Питер, 2004. – 368 с. 6. Кендюхов О. Гносеологія інтелектуального капіталу [Текст] / О. Кендюхов // Економіка України. – 2003. – № 4. – С. 28–33.

V